

## Analysis Of Leadership, Work Ability And Work Discipline On Employee Performance At PT Aditya Mandiri Sejahtera

## Analisis Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Aditya Mandiri Sejahtera

Hesra Maria Silaban<sup>1)</sup>; Nuraini Kemalasar<sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Study Program of Management, Faculty Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: <sup>1)</sup> [hesramaria1209@gmail.com](mailto:hesramaria1209@gmail.com); <sup>2)</sup> [istiqamahmpsi@gmail.com](mailto:istiqamahmpsi@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [10 Juli 2025]

Revised [15 Agustus 2025]

Accepted [16 Agustus 2025]

### KEYWORDS

Leadership, Work Ability, Work Discipline, Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera yang bergerak di bidang retail fashion dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas. Populasi adalah karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 65 karyawan dan pengambilan sampel dengan sampel jenuh sehingga jumlah sampel yaitu 65 responden. Jenis data digunakan yaitu data primer dan sumber data digunakan yaitu data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, survei dan observasi. Teknik analisis data yaitu regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian bahwa kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera. Terdapat korelasi yang sangat kuat antara kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja sebesar 86% dan sisanya 14% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir dan sebagainya.

### ABSTRACT

This research was conducted at PT. Aditya Mandiri Sejahtera which is engaged in the fashion retail sector with the aim of the research to determine the effect of leadership, work ability and work discipline partially and simultaneously on employee performance in carrying out tasks. The population is employees working in the company as many as 65 employees and sampling with saturated samples so that the number of samples is 65 respondents. The type of data used is primary data and the data source used is secondary data, data collection techniques using literature studies, surveys and observations. Data analysis techniques are multiple linear regression, classical assumption tests and hypothesis tests. The results of the study show that leadership, ability to work and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Aditya Mandiri Sejahtera. There is a very strong correlation between leadership, work ability and work discipline with employee performance in carrying out tasks in the company. Employee performance in the company can be explained by leadership, work ability and work discipline by 86% and the remaining 14% can be explained by other variables not studied such as training, compensation and career development and so on.

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset penting bagi tiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya untuk mencapai tujuan utamanya yaitu memperoleh laba usaha agar dapat semakin maju dan berkembang tiap tahunnya. Guna mencapai tujuan tersebut maka perusahaan membutuhkan karyawan untuk ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tersedia untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi perusahaan. Tiap karyawan yang menjadi bagian dari aktivitas perusahaan diharapkan dapat memberikan hasil kerja dan kontribusi yang optimal bagi kemajuan perusahaan agar dapat unggul dan mampu bersaing dengan kompetitor lainnya.

Namun demikian, dapat disampaikan bahwa tidak semua karyawan yang ada di perusahaan mampu memberikan hasil kerja yang sama besarnya bagi perusahaan sehingga masih sering terjadi dan ditemukan adanya karyawan yang berkinerja relatif rendah saat melakukan tugasnya. Akibatnya, bila hal ini terjadi berkelanjutan dapat merugikan perusahaan secara signifikan baik secara materi maupun non materi. Perubahan kinerja dalam diri karyawan dari waktu ke waktu dapat disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya, kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang mampu membawa bawahan mencapai kinerja yang maksimal, akan berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal (Sunyoto. 2020). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa

kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan, menggerakkan dan mengkoordinasikan dengan semua bawahannya agar mau dan bersedia melakukan tugas yang diberikan agar dilakukan dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan perusahaan.

Perubahan kinerja seorang karyawan dapat dilihat sampai sejauh mana kemampuan kerja yang dimilikinya. Hak, dkk (2023), bahwa kemampuan kerja adalah kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, tujuan disini adalah tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang dapat diandalkan maka dirinya akan memiliki pengetahuan yang cukup, pendidikan memadai dan keterampilan kerja yang baik sehingga semua hal tersebut menjadi satu kesatuan yang saling berkaitan untuk melakukan tugasnya dan dapat memberikan hasil yang optimal sesuai dengan harapan pimpinan pada dirinya.

Disisi lain, dapat disampaikan bahwa kinerja karyawan dapat disebabkan sampai sejauh mana disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan di lingkungan perusahaan. Menurut Halomoan (2022), bahwa kedisiplinan adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi dan disiplin berusaha mengatasi kesalahan dan kekelelahan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan karyawan. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang ditanamkan dan ditumbuhkan dalam diri karyawan maka karyawan akan dapat menggunakan jam kerja tersedia selama dirinya berada di perusahaan untuk fokus dan konsentrasi dalam melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Hal ini dimaksudkan agar tiap tugas dan tanggung jawab dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan perusahaan dan dirinya dalam mencapai tujuan bersama-sama.

Penelitiann ini dilakukan pada PT. Aditya Mandiri Sejahtera yang merupakan salah satu perusahaan swasta di kota Medan. Dalam melakukan aktivitas usahanya, pimpinan membutuhkan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan adanya dukungan karyawan secara bersama-sama maka ini akan dapat memberikan nilai tambah dan keuntungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

Namun demikian, pada pelaksanaan dilapangan masih sering terjadi dan ditemukan ada sejumlah karyawan yang bekerja belum secara maksimal dan akibatnya hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan menjadi tidak maksimal. Perubahan hasil kerja karyawan dalam melakukan tugasnya dikarenakan beberapa hal yang dapat disampaikan diantaranya kepemimpinan yang tidak dapat diterima sepenuhnya oleh karyawan, kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan masih relatif terbatas dan masih rendahnya disiplin kerja dalam diri karyawan.

Akibat kondisi ini membuat beberapa karyawan menjadi tidak fokus dalam melakukan tugasnya. Ketidakesesuaian beberapa karyawan dengan kepemimpinan di perusahaan menunjukkan adanya hubungan kerja yang kurang harmonis dan tidak dinamis sehingga kondisi ini menyebabkan timbulnya perselisihan pandangan dan pendapat antara karyawan dan pimpinan ketika melakukan fungsi dan peranan di perusahaan. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada bagian keuangan disebabkan kemampuan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Guna memperlancar penelitiann yang dilakukan, maka penulis melakukan prasurvei pada karyawan yang bekerja di perusahaan sebanyak 30 orang sebagai berikut:

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Widodo (2019), mengemukakan bahwa kinerja yakni perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Priansa (2018), menjelaskan kinerja perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Menurut Fahmi (2019), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sinambela (2019), menjelaskan bila kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disampaikan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai hasil kerja yang dapat diberikan kepada perusahaan dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan akan menentukan

kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan utama dengan dukungan seluruh karyawan yang mampu memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan perusahaan di masa mendatang. Dengan demikian dari penjelasan beberapa ahli dapat disampaikan bahwa kinerja yang digunakan dalam penelitiann ini adalah menurut Widodo (2019) yang menggambarkan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melakukan tugas untuk kepentingan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

## Kepemimpinan

Menurut Sunyoto (2020), menjelaskan bahwa kepemimpinan didefinisikan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang mampu membawa bawahan mencapai kinerja yang maksimal, akan berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal. Menurut Widodo (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang didefinisikan sebagai penggunaan kekuatan dan pengaruh untuk mengarahkan kegiatan pengikut menuju pencapaian tujuan. Efektivitas pemimpin akan didefinisikan sebagai sejauh mana tindakan pemimpin menghasilkan pencapaian tujuan unit.

Menurut Hartaik (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang karena kecakapan–kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran – sasaran tertentu. Menurut Priansa (2019), mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara memengaruhi seseorang untuk berperilaku dan bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan seni untuk membuat karyawan melakukan tugas sesuai keinginan pemimpin. Rasyid (2022), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan seorang pemimpin dalam upaya memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan harapan bekerja semangat dan tidak tertekan demi mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untk mengarahkan, menggerakkan dan membimbing bawahan dalam melakukan tugas yang harus dilakukan sehingga tujuan utama perusahaan dapat dicapai dengan optimal. Seorang pemimpin yang handal akan mampu memaksimalkan segala sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga karyawan perlu bersama-sama dalam visi dan misi perusahaan demi kepentingna bersama di masa mendatang. Perusahaan akan semakin berkembang tiap tahunnya bila didukung oleh seorang pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial yang handal sehingga ini dapat membuat perusahaan unggul dalam bersaing dengan kompetitor lainnya agar kelangsungan perusahaan tetap berjalan lancar.

Dengan demikian dari penjelasan beberapa ahli dapat disampaikan bahwa kepemimpinan yang digunakan dalam penelitiann ini adalah menurut Hartatik (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang karena kecakapan–kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran – sasaran tertentu.

## Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yang spesifik dapat dirumuskan sebagai berikut: Seseorang memiliki kemampuan kerja tertentu jika orang yang memiliki kompetensi manual, intelektual dan sosial, bersama-sama dengan kapasitas eksekutif, fisik, mental dan kesehatan sosial yang diperlukan untuk kompetensi, dan memiliki kebijakan dasar dan kebijakan pekerjaan spesifik yang relevan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan standar kualitas normal, yang biasanya dapat dicapai oleh seseorang dalam profesi, mengingat bahwa lingkungan dapat diterima dan jika orang tersebut bisa berdiri pekerjaan (Putranti dan Faisal, 2021). Sedangkan menurut Hak, dkk (2023), dapat disampaikan bahwa kemampuan kerja adalah kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, tujuan disini adalah tujuan dari organisasi atau perusahaan. Menurut Sutrisno (2019), mengemukakan bahwa kemampuan kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya karena dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tentunya akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Sinambela (2022), menjelaskan bahwa kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Silalhi dan Pursa (2022), menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah jumlah dari semua keterampilan yang dimilikinya dan diperlukan dalam mencapai hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Artinya kemampuan mempunyai ukuran lebar dan dalam, sehingga suatu pekerjaan memerlukan pengetahuan yang banyak tetapi serba sedikit, atau sedikit pengetahuan tapi dibutuhkan secara mendalam.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dalam diri karyawan merupakan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan tugasnya dengan kemampuan yang agar diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Untuk itu, dengan adanya kemampuan kerja yang memadai dan dapat diandalkan maka perusahaan dapat mendelegasikan tugas dan tanggung jawab besar kepada karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang besar sehingga kelangsungan perusahaan dari pelaksanaan tugas oleh karyawan akan dapat berjalan lancar dan memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Dengan demikian dari penjelasan beberapa ahli dapat disampaikan bahwa kemampuan kerja yang digunakan dalam penelitiannya ini adalah menurut hak, dkk (2023), menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah kapabilitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, tujuan disini adalah tujuan dari organisasi atau perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Halomoan (2022), dapat disampaikan bahwa kedisipinan adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan karyawan.

Menurut Sutrisno (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sinambela (2020), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah aturan yang ditetapkan perusahaan di mana pegawai berperilaku sesuai dengan aturan. Ketika disiplin kerja dapat ditegakkan, prestasi kerja akan dapat dicapai, begitupun sebaliknya jika disiplin kerja tidak dapat ditegakkan, kinerja pegawai kurang optimal.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dalam diri karyawan untuk mau dan bersedia mematuhi semua aturan kerja berlaku di perusahaan dari jam masuk kerja sampai kepada jam pulang kerja termasuk jam lembur dan jam istirahat selama dirinya berada di perusahaan dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab di perusahaan. Dengan adanya kesadaran tinggi dalam diri karyawan pentingnya menamamkan kesadaran ini akan membuat karyawan dapat menggunakan waktu kerja yang ada dengan sebaik-baiknya saat melakukan tugas agar hasil kerja diharapkan oleh atasan kepada dirinya dapat dioptimalkan sedemikian rupa. Dengan demikian dari penjelasan beberapa ahli dapat disampaikan bahwa disiplin kerja yang digunakan dalam penelitiannya ini adalah menurut Halomoan (2022), bahwa kedisipinan adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitiannya ini, pendekatan penelitiannya yang dipakai adalah kuantitatif. Priyastama (2020), penelitiannya kuantitatif merupakan metode penelitiannya menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur. Pada penelitiannya ini, penulis ingin menjelaskan terkait pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitiannya ini yaitu *non probability sampling* yaitu menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 sehingga jumlah sampel sebanyak 65 responden.

### **Teknik Analisis Data**

Pada penelitiannya ini, penulis menggunakan pengolahan data statistik yaitu program SPSS untuk mengolah data tabulasi jawaban responden Pengujian statistik dijabarkan yaitu:

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

Berikut ini dijabarkan beberapa pengujian asumsi klasik yang dipakai yaitu, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### **2. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen Priyatno (2019). Berikut ini persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan  
 X<sub>1</sub> = Kepemimpinan  
 X<sub>2</sub> = Kemampuan kerja  
 X<sub>3</sub> = Disiplin kerja  
 a = Konstanta  
 b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel bebas  
 e = *Terms of error*

### 3. Uji Kelayakan Model

#### a. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis, yaitu:

- 1) Nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $sig.F_{hitung} < 0,05$  maka  $H_a$  diterima: artinya secara statistik kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
- 2) Nilai koefisien  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $sig.F_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima; artinya secara statistik kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

#### b. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Berikut ini kriteria pengujian hipotesis secara parsial, yaitu:

- 1)  $H_0$  diterima, bila nilai koefisien  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $sig.t_{hitung} > 0,05$ ; artinya secara parsial variabel kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
- 2)  $H_a$  diterima, bila nilai koefisien,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $sig.t_{hitung} < 0,05$ ; artinya secara parsial variabel kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

#### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model regresi variabel kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Hasil Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Metode *Kolmogorov Smirnov Test*

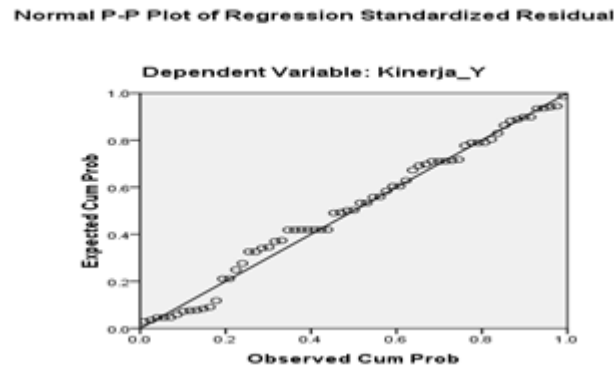
<i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>	
N			65
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	✓	.0000000
	<i>Std Deviation</i>		.9714821
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	✓	.084
	<i>Positive</i>	✓	.084
	<i>Negative</i>	✓	-.078
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>		✓	.676
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>		✓	.750

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov Test* mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) yaitu 0,750 sehingga nilai signifikansi  $0,750 > 0,05$  maka disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Metode Grafik P-Plot**

**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik P-Plot**

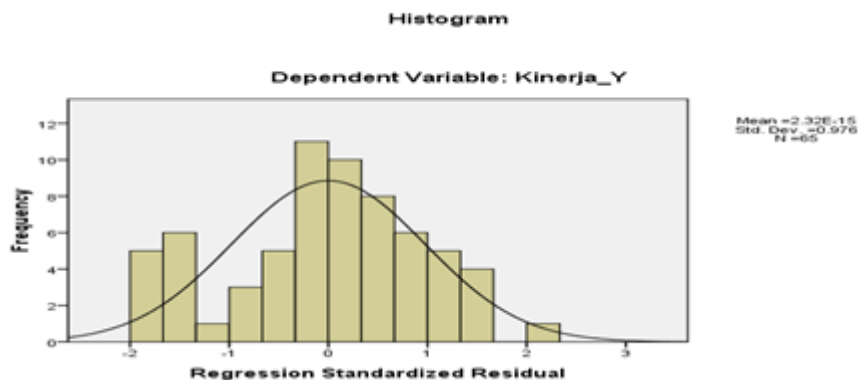


Sumber: data diolah SPSS, 2025

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata dan disepanjang garis diagonal dna merapat sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Metode Histogram**

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Metode Histogram**



Sumber: data diolah SPSS, 2025

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada model regresi tersebar secara merata membentuk garis melengkung pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian multikolinearitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas**  
*Coefficients*

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan X1	.838	1.194
Kemampuan kerja_X2	.813	1.229
Disiplin kerja_X3	.782	1.279

sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa untuk variabel kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja karyawan mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi gejala multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi satu sama lain.

### Hasil Uji Heteroskedastitas

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian heteroskedastisitas dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

**Tabel 3 Hasil Uji Metode Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.162	.751		1.548	.127
Kepemimpinan_X1	.006	.028	.031	.229	.820
Kemampuan kerja_X2	.051	.038	.184	1.248	.181
Disiplin kerja_X3	.110	.049	.312	-1.189	.218

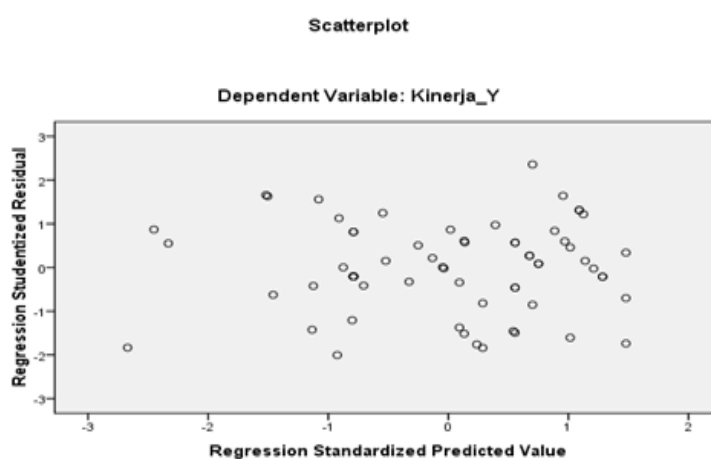
a. Dependent Variable: Abs\_Rex

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 3 dapat disampaikan bahwa untuk variable kepemimpinan (nilai sig. 0,820), kemampuan kerja (sig. 0,181) dan disiplin kerja (sig. 0,218) sehingga variabel independen mempunyai nilai signifikan > 0,05, dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, artinya pada penelitiaann ini tidak terdapat variabel pengganggu.

### Metode Grafik Scatterplot

**Gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas metode Scatterplot**



Sumber: data diolah SPSS, 2025

Gambar 3. di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi tersebut tersebar secara tidak merata di sumbu Y sehingga tidak membentuk gelombang yang jelas dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel independen (kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	
	Unstandardized	Standardized			
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.317	1.311		1.768	.082
Kepemimpinan_X1	.649	.049	.6978	13.338	.000
Kemampuan kerja_X2	.205	.066	.165	3.104	.003
Disiplin kerja_X3	.469	.085	.085	5.497	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 4 diatas menunjukkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan hasil yaitu:  $Y = 2,317 + 0,649 X_1 + 0,205 X_2 + 0,469 X_3$ . Berikut ini penjabarannya yaitu:

1. Nilai a (kontanta) sebesar 2,317 dan bernilai positif artinya bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,317 dengan asumsi variabel epemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja mempunyai nilai koefisien tetap (nol).
2. Kepemimpinan dengan nilai koefisien sebesar 0,649 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,649 (64,90%).
3. Kemampuan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,205 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,205 (20,50%).
4. Disiplin kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,469 dan bernilai positif artinya tiap kenaikan nilai satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,469 (46,90%).

#### Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial antara variabel independen (kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Standardized			
	Coefficients			
	Beta			
1 (Constant)			1.768	.082
Kepemimpinan_X1		.6978	13.338	.000
Kemampuan kerja_X2		.165	3.104	.003
Disiplin kerja_X3		.085	5.497	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitiann ini jumlah sampel penelitiann  $n = 65$  sehingga diperoleh  $t_{tabel} = 1,668$  pada sig 0,05. Dari tabel 5di atas berikut ini dapat dijabarkan hasil pengujian parsial sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $13,338 > 1,668$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitiann H1 diterima.
- 2) Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3,104 > 1,668$  dan sig.  $0,003 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitiann H2 diterima.
- 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $5,497 > 1,668$  dan sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitiann H3 diterima.

#### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan I antara variabel independen (kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja) dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	371.898	3	123.966	125.306	.000 <sup>a</sup>	
Residual	60.348	61	.989			
Total	432.246	64				

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan\_X1, kemampuan kerja\_X2, disiplin kerja\_X3

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Pada penelitiann ini jumlah sampel  $n = 65$ , dimana nilai  $df (1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$  dan nilai  $df (2) = n - k = 65 - 4 = 61$  maka diperoleh  $F_{tabel} = 2,76$  pada  $sig. 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung} = 125,306$  pada  $sig. 0,000$ . Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $125,306 > 2,76$  pada  $sig. 0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitiann H4 diterima.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian koefisien determinasi dari pengolahan tabulasi jawaban responden yaitu:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>a</sup>							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R square	F Change	
1	.928 <sup>a</sup>	.860	.854	.99464	.860	125.306	

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan\_X1, kemampuan kerja\_X2, disiplin kerja\_X3

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja\_Y

Sumber: data diolah SPSS, 2025

Tabel 7 menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar  $R = 0,928$  artinya terdapat korelasi yang sangat kuat antara kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan. Nilai  $R^2 = 0,860$  artinya kinerja karyawan di perusahaan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja sebesar 86% dan sisanya 24% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pelatihan, kompensasi dan pengembangan karir dan sebagainya.

## Pembahasan

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kepemimpinan di perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa keberadaan pimpinan menjadi salah satu bagian penting dari kegiatan usaha yang dilakukan oleh pimpinan dalam menjalankan fungsi dan peranan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dengan kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki oleh pimpinan saat menjalankan tugasnya maka akan diketahui sampai seberapa besar kesempatan bagi perusahaan untuk bertahan dan unggul dalam menghadapi persaingan usaha semakin ketat.

Dengan demikian di perusahaan tanpa adanya kepemimpinan yang tepat dan handal dalam melakukan fungsi dan perannya dengan optimal maka perusahaan akan lambat menjadi berkembang karena seorang pemimpin mempunyai tugas besar untuk mengelola berbagai sumber daya dimiliki oleh perusahaan salah satu adalah karyawan sebagai aset perusahaan yang perlu di gali dan ditingkatkan potensinya dengan maksimal sehingga karyawan dapat berkontribusi maksimal bagi kemajuan perusahaan. Pemimpin yang handal pada tugasnya akan mampu mengalokasikan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada dengan baik dan tepat sehingga memberikan nilai tambah dan manfaat bagi perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya.

Mennurut penelitiann Hariyati dan Sunardi (2024), dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di perusahaan menjadi penting dan vital bagi kemajuan perusahaan sehingga dengan dukungan kepemimpinan yang handal maka akan dapat berpengaruh signifikan terhadap pencapaian hasil kerja karyawan. Dengan demikian terdapat relevansi dengan penelitiann yang dilakukan, untuk itulah seorang pemimpin dikatakan berhasil bila mampu menjalankan fungsi dan perana pemimpinnya di perusahaan untuk hasil kerja dari para bawahan lebih maksimal di masa mendatang.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa tiap karyawan yang diterima bekerja pada posisi masing-masing diharapkan akan memiliki kemampuan kerja yang handal dan memiliki kapasitas yang kuat saat melakukan tugasnya. Dengan dukungan handal dari seluruh karyawan dari kemampuann dan potensi yang dimiliki oleh karyawan maka akan membuat karyawan dapat mengutamakan prioritas hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja berlaku di perusahaan.

Dengan demikian dapat disampaikan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang terampil seperti pada bagian keuangan dan perpajakan maka karyawan akan dapat mengetahui dan memahami dengan baik apa yang harus dilakukan pada bidang tugas sehingga tidak terjadi kesalahan dalam mengatur keuangan perusahaan dan tidak terkena denda pajak dan administrasi karena keterlambatan pelaporan dan pembayaran pajak sesuai dengan ketentuan berlaku. Oleh sebab itu, karyawan yang berkemampuan kerja yang tinggi akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan hasil kerja lebih optimal sesuai dengan harapan pimpinan.

Hasil penelitiann yang dilakukan didukung oleh penelitiann Sanjaya, dkk (2023), menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan besar dalam dirinya akan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap pencapaian hasil kerja yang lebih maksimal dalam mencapai tujuan utama perusahaan. Untuk itu, karyawan perlu meningkatkan secara terus menerus kemampuan kerja dalam dirinya melalui pelatihan, seminar, magang, studi kasus dan lainnya sehingga pengetahuan karyawan akan semakin berkembang dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang cepat berkembang.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan perlu mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan mulai dari jam masuk, jam istirahat, jam lembur, jam pulang dan sebagainya. Dengan adanya kesadaran tinggi dalam diri karyawan mengenai disiplin kerja ini maka karyawan akan berusaha untuk menggunakan tiap waktu yang tersedia dari pagi hari sampai sore hari pada jam pulang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar dapat menyelesaikan tiap tugas dengan baik dan tepat waktu untuk memberikan hasil kerja bagi kemajuan perusahaan.

Dengan demikian, karyawan yang disiplin di perusahaan adalah karyawan yang tidak pernah absen, hadir tepat waktu dan fokus dalam menggunakan waktu kerja yang ada dengan sebaik-baiknya saat sedang bekerja di perusahaan. Untuk itu, dari disiplin kerja ini karyawan akan dapat mengatur waktu kerja mulai dari jam masuk, jam istirahat, jam pulang maupun jam lembur terkait dengan pelaksanaan tugas. Karyawan yang menggunakan waktu yang ada dengan semaksimal mungkin adalah pada divisi strategis seperti marketing, keuangan, pembukuan, perpajakan, HRD sehingga karyawan akan fokus untuk menggunakan waktu yang ada dengan baik agar pekerjaan dapat cepat selesai.

Menurut penelitiann Halomoan, dkk (2022), dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik dalam diri karyawan akan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan. Hal serupa disampaikan oleh Lestari, dkk (2022) menyimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan tugas maka semakin besar kemampuan karyawan untuk fokus dan totalitas untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan (nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $125,306 > 2,76$  pada sig.  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis penelitiann H4 diterima. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan diharapkan saat melakukan tugas dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan harapan pimpinan pada karyawan. Dengan adanya partisipasi dari seluruh karyawan untuk bekerja sama dan

bersama-sama bekerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing maka kondisi ini dapat memberikan kesempatan dan kemampuan bagi perusahaan untuk lebih cepat berkembang dalam menjalankan usahanya.

Guna mengoptimalkan kinerja karyawan dalam bekerja maka dibutuhkan upaya untuk mencapai tujuan tersebut yaitu mengoptimalkan dan memaksimalkan fungsi dan peranan pimpinan dalam menjalankan tugasnya diperusahaan dengan mengalokasikan faktor produksi secara benar dan tepat sasaarab. Selain itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki pada tiap karyawan dengan menggali potensi dan kemampuan dimiliki agar menjadi lebih baik lagi sehingga karyawan dapat didelegasi pada tugas dan tanggung jawab besar bagi kelangsungan perusahaan di masa mendatang ditengah persaingan usaha semakin ketat.

Disisi lain, kinerja karyawann dapat dicapai bila semua karyawan memiliki kesadaran dan pentingnya sebuah disiplin kerja dalam dirinya sehingga ini akan membuat karyawan makan mematuhi aturan kerja berlaku dan tidak ada niat untuk dengan sengaja maupun tidak sengaja melanggar aturan tersebut selama berada di perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan melakukan ketiga usaha di atas secara bersamaan maka diharapkan akan lebih maksimal bagi semua karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitiann yang dilakukan didukung oleh penelitiann Silalahi dan Pursa (2022), dapat disimpulkan bahwa dengan dukungan kepemimpinan yang andal dalam melakukan fungsi dan peranan diperusahaan, menumbuhkan kemampuan kerja dalam diri karyawan secara terus menerus dan pembaharuan serta memiliki kesadaran tinggi tentang disiplin kerja maka semau ini dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semua usaha dan upaya yang dilakukan oleh pemimpin dan karyawan akan lebih baik bila kepemimpinan, kemampuan kerja dan disiplin kerja dapat dilakukan secara berdampingan di lingkungan perusahaan bagi kedua pihak untuk bersama-sama bekerja dan bekerja sama demi kemajuan perusahaan di masa mendatang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang dikemukakan di atas, berikut ini dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , 13,338 > 1,668 pada sig. 0,000 < 0,05).
2. Pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , 3,104 > 1,668 pada sig. 0,003 < 0,05).
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , 5,497 > 1,668 dan sig. 0,000 < 0,05).
4. Kepemimpinan, pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aditya Mandiri Sejahtera (nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , 13,338 > 1,668 pada sig. 0,000 < 0,05).

### Saran

Berikut ini saran yang dapat disampaikan dalam penelitiann ini yaitu:

1. Pimpinan sebaiknya secara berkesinambungan melakukan pengawasan pada kinerja karyawan yang menurun dengan cara tiap tiga bulan mengevaluasi hasil kerja dan mengambil tindakan pencegahan dan perbaikan bila terjadi perubahan yang sifatnya dapat merugikan perusahaan secara materi di masa mendatang.
2. Pimpinan perlu diberi umpan balik berkala dari tim agar gaya kepemimpinan tetap relevan dan diterima yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan bila terdapat kekurangan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan komunikasi pada karyawan maupun menyediakan saran dan kritik pada kotak saran maupun via *email* agar dapat diketahui dan diperbaiki menjadi lebih baik.
3. Perusahaan disarankan melakukan pelatihan rutin untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.
4. Penegakan aturan disiplin perlu dilakukan secara adil dan menyeluruh tanpa tebang pilih dengan menerapkan disiplin kerja secara merata dan objektif tanpa adanya perbedaan perlakuan sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman antar rekan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. (2019). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.

- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hak, C.A., Yusnita, R.T., dan Rahwana, K.A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Sensus pada Perangkat Desa di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pangandaran). *Jurnal Maneksi*. Vol.12. No.2. Juni. p-ISSN: 2302-9560. e-ISSN: 2597-4599. Hal: 299-307.
- Halomoan, Y.K., Permatasari, R.J., Nelsi, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multilink Integra Persada di Kebayoran Baru Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol.4. No.3. April. ISSN: 2622-8882. E-ISSN: 2622-9935.
- Hariyati, I., dan Sunardi, A.I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Umum (JMMU)*. Vol.1. No.1. Juni. Hal: 1-12.
- Hartatik, Puji Indah. (2020). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Laela, S., Yuliawati, R., dan Handayani, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan V Call for Papers V "Kebangkitan Ekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19" LP2M Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta*, 3 Desember. ISSN 2355-8733. Hal: 79-88.
- Lestari, D., Nurita, E., dan Octavianti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Semesta Sakti Serpong. *ProBank: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*. Vol 7. No. 1. Hal: 117-128. ISSN: 2579-5597 (online). ISSN : 2252-7885 (cetak).
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyastama R. (2020). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Priyatno, Duwi. (2019). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Putranti, I.A.N., dan Faisal, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Personel Bintara Dinas Kesehatan TNI Angkatan Laut dan Unsur Pelaksana Teknis (UPT) Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*. Vol.10. No2. Juli. Hal: 19-38.
- Rasyid, O.N.Ar. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Manajemen*. Vol.10. No.1. Hal: 344-356.
- Sanjaya, J., Nelly., dan Rahdiana. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi*. Vol 2. No. 2. E –ISSN: 2986-0296. Hal: 774-783.
- Silalahi, G., dan Pursa, A.M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) Cabang Medan. *Jurnal Prointegrita*. Volume 6. No 2. Agustus Hal: 108-115.
- Sinambela, E.A., dan Lestari, U.P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. Volume 10. Issue 1. Hal: 178-190. p-ISSN: 2302-0008. e-ISSN: 2623-1964.
- Sinambela, L.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitiann*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarni, N., Suherman, E., Suroso., Haryani, D., dan Mubarak, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Karawang Barat. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*. Vol. 2. No. 2. November. Hal: 89-98. E-ISSN: 2714-8866.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Widodo, Suparno Eko. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.