



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT KARYA UTAMA PERDANA BLOK M  
JAKARTA SELATAN**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT KARYA UTAMA PERDANA BLOK M  
JAKARTA SELATAN***

**Dede Setiawan<sup>1\*</sup>, Rahmi Andini Syamsuddin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [dedesetiawan1.ds@gmail.com](mailto:dedesetiawan1.ds@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen02062@unpam.ac.id](mailto:dosen02062@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

---

Article history :

Received : 01-02-2025

Revised : 02-02-2025

Accepted : 04-02-2025

Published: 07-02-2025

**Abstract**

*The purpose of this study is to determine the effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Karya Utama Perdana, Blok M, South Jakarta. Specifically, the study aims to: (1) analyze the effect of leadership style on employee performance at PT Karya Utama Perdana, Blok M, South Jakarta; (2) examine the effect of work discipline on employee performance at PT Karya Utama Perdana, Blok M, South Jakarta; and (3) investigate the simultaneous effect of leadership style and work discipline on employee performance at PT Karya Utama Perdana, Blok M, South Jakarta. This research adopts a quantitative approach, using the Slovin formula to determine the sample size. With a population of 150 respondents, a sample of 60 respondents was selected, with a tolerance level of 10%. Based on the test results, the t-value for leadership style (3.217) is greater than the t-table value (2.002), and the p-value is less than 0.05 ( $0.002 < 0.05$ ), indicating that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. This shows a significant positive influence of leadership style on employee performance. Similarly, for work discipline, the t-value (4.824) exceeds the t-table (2.002), and the p-value is also less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), leading to the rejection of  $H_0$  and acceptance of  $H_2$ , indicating a significant positive effect of work discipline on employee performance. The F-test results show that the F-value (73.876) is greater than the F-table value (3.159), with a p-value less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, confirming that leadership style and work discipline, taken together, have a significant positive effect on employee performance at PT Karya Utama Perdana, Blok M, South Jakarta*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance*

---

**Abstrak**

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan. Untuk



mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menggunakan metode slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi 150 responden sampel yang di dapat adalah 60 responden dengan tingkat toleransi 10%. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,217 > 2,002)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p < sig.0,05$  atau  $(0,002 < 0,05)$ . Dengan ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,824 > 2,002)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p < sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(73,876 > 3,159)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $p < sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antar variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Menurut (Wibowo, 2019) mengatakan bahwa “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut”. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2019) mengartikan bahwa “kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapainya dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”. Jadi bisa dikatakan prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan prestasi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas.

Dalam survei awal yang dilakukan untuk mengetahui data target dan pencapaian kinerja karyawan PT Karya Utama Perdana tahun 2019 sampai dengan tahun 2023. Adanya fenomena turunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh tingkat pencapaian kinerja yang belum optimal. Hasil survei yang didapat dari pihak manajemen PT Karya Utama Perdana Jakarta bahwa pencapaian kinerja karyawan berdasarkan persentase target dan realiasi. Pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2019 sebesar 85%, tahun 2020 sebesar 83%, tahun 2021 pencapaian hanya 65% yang merupakan pencapaian terendah. Pada tahun 2022 pencapaian kinerja karyawan mulai naik hingga mencapai 78% dan pada tahun 2023 meningkat hingga mencapai 82%. Adapun target dan pencapaian kinerja karyawan pada PT Karya Utama Perdana Jakarta terdiri dari beberapa



aspek, diantaranya adalah aspek kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, hingga komitmen yang kesemuanya belum mencapai target yang sudah ditentukan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang memotivasi dan mendukung mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Pemimpin yang menginspirasi dan memberikan dorongan positif kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap kesuksesan perusahaan (Susanti & Irman, 2023).

Berdasarkan informasi suatu data yang menunjukkan bahwa hasil dari pra survei dengan memberikan 6 pernyataan kepada 30 karyawan. Pada indikator mengambil keputusan sebanyak 18 orang atau sebesar 60% menyatakan setuju kemampuan mengambil keputusan dari gaya kepemimpinan pada PT Karya Utama Perdana, indikator mengendalikan bawah sebanyak 16 orang atau sebesar 53% menyatakan setuju, indikator bertanggung jawab sebanyak 17 orang atau sebesar 57% menyatakan setuju, dan indikator mengendalikan emosional sebanyak 20 atau sebesar 67% menyatakan setuju. Masih terdapat indikator dari gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan pada PT Karya Utama Perdana dengan penilaian tidak setuju. Dimana seperti indikator kemampuan memotivasi mendapat jawaban sebanyak 17 orang atau sebesar 57% menyatakan tidak setuju dan indikator kemampuan berkomunikasi sebanyak 18 orang atau sebesar 60% menyatakan tidak setuju.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memiliki keterkaitan erat dengan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung hadir secara teratur dan tepat waktu. Ketika karyawan hadir secara konsisten, produktivitas dan efisiensi kerja meningkat karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tidak terganggu oleh absensi yang tidak terencana. Disiplin kerja mencakup melakukan pekerjaan dengan cermat, teliti, dan konsisten. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memberikan kualitas kerja yang konsisten dari waktu ke waktu, yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai standar yang diharapkan dan memuaskan pelanggan (Ariesni & Asnur, 2023).

Berdasarkan tabel pelanggaran karyawan dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu tiga tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 150 karyawan dengan jumlah hari sebanyak 290 hari kerja. Data karyawan yang melanggar seperti telat masuk bekerja dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami peningkatan dengan jumlah rata-rata sebanyak 45 pelanggaran yang telat datang ke tempat bekerja. Data karyawan yang ijin juga mengalami peningkatan sampai dengan tahun 2023 sebanyak 40 karyawan yang ijin dengan menyertakan surat pengajuan. Data karyawan yang alpha atau tanpa keterangan tidak masuk bekerja paling signifikan mengalami peningkatan, dimana pada tahun 2023 sebanyak 17 karyawan yang melanggar atau mangkir tidak masuk bekerja. Begitu juga dengan jumlah karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan (SP) dengan rata-rata 2 karyawan yang mendapatkan SP selama periode waktu 3 tahun.

Berdasarkan uraian diatas dan informasi yang diperoleh maka dapat diketahui bahwa betapa pentingnya peranan faktor gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja.



## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

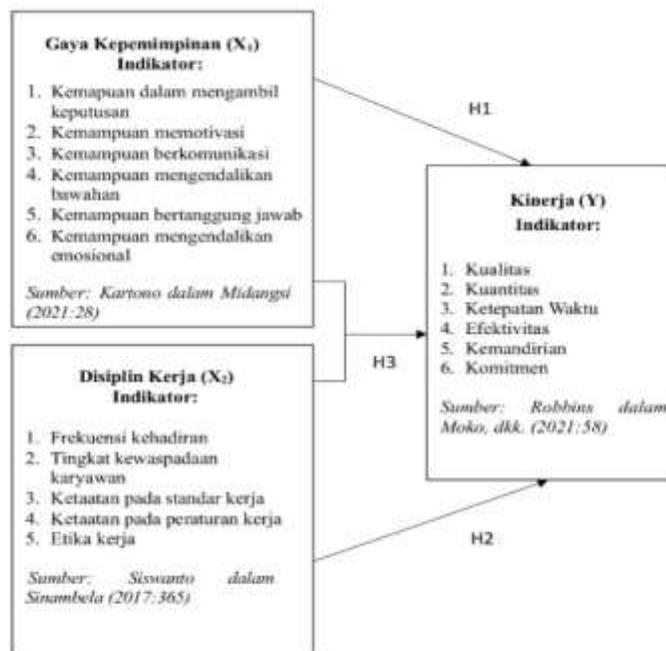
Menurut Simarmata (2021:43) “gaya kepemimpinan merupakan berbagai cara yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut kartono dalam Simarmata (2021:119) “gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Menurut Tjiptono dalam Paais, dkk. (2021:232) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Menurut Thoha dalam Paais, dkk. (2021:232) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”. Berdasarkan pengertian dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap yang dilakukan oleh seseorang pemimpin dalam berkomunikasi, berinteraksi, dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rahmawati, dkk. (2020:42) “disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan sesuai peraturan-peraturan yang berlaku dan menjalankannya dengan penuh kesadaran”. Menurut Ajabar (2020:45) “disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi dan atau norma-norma sosial yang berlaku baik dalam organisasi maupun luar organisasi yang terkait dengan tugas kerjanya”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja secara terus-menerus oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.

### **Kinerja**

Menurut Kasmir dalam Hidayati (2022:68) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Hasibuan dalam Setiana (2022:2) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya sesuai dengan hasil yang diharapkan.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

### Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H<sub>0</sub> : P<sub>1</sub> ≠ 0 :Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>a</sub> : P<sub>1</sub> = 0 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>0</sub> : P<sub>2</sub> ≠ 0 :Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- H<sub>a</sub> : P<sub>2</sub> = 0 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- H<sub>0</sub> : P<sub>3</sub> ≠ 0 :Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>a</sub> : P<sub>3</sub> = 0 :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:15) “penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan di PT Karya Utama Perdana sebanyak 150 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode slovin sebagai alat



ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan metode slovin dengan tingkat kesalahan 10%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 60 responden.

### **1. Teknik Analisis Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menguji seberapa valid data, dimana data dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya pada objek yang diteliti

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2018:2) “menyatakan bahwa reliabilitas merupakan derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu”.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2021:157) “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2021:178) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”.

#### **d. Uji Autokorelasi**

Menurut Ghozali (2018:111) “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi”.

### **3. Uji Regresi Linier**

Menurut Sugiyono (2018:300) “regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Menurut Ghozali (2021:196) “dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen”.

### **4. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berdasarkan Uji secara Parsial (Uji  $t$ ) dan secara Simultan (Uji  $F$ ) dengan bantuan software SPSS) versi 26.



### 5. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

### 6. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021:147) “uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R_hitung)	R_tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	Butir 1	0.526	0,254	Valid
	Butir 2	0.351	0,254	Valid
	Butir 3	0.605	0,254	Valid
	Butir 4	0.757	0,254	Valid
	Butir 5	0.766	0,254	Valid
	Butir 6	0.507	0,254	Valid
	Butir 7	0.454	0,254	Valid
	Butir 8	0.685	0,254	Valid
	Butir 9	0.713	0,254	Valid
	Butir 10	0.757	0,254	Valid
	Butir 11	0.766	0,254	Valid
	Butir 12	0.507	0,254	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Butir 1	0.819	0,254	Valid
	Butir 2	0.817	0,254	Valid
	Butir 3	0.848	0,254	Valid
	Butir 4	0.738	0,254	Valid
	Butir 5	0.677	0,254	Valid
	Butir 6	0.793	0,254	Valid
	Butir 7	0.811	0,254	Valid
	Butir 8	0.531	0,254	Valid
	Butir 9	0.493	0,254	Valid
	Butir 10	0.481	0,254	Valid
	Butir 11	0.848	0,254	Valid
	Butir 12	0.738	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0.636	0,254	Valid
	Butir 2	0.673	0,254	Valid
	Butir 3	0.664	0,254	Valid
	Butir 4	0.779	0,254	Valid
	Butir 5	0.823	0,254	Valid
	Butir 6	0.763	0,254	Valid
	Butir 7	0.741	0,254	Valid
	Butir 8	0.643	0,254	Valid
	Butir 9	0.594	0,254	Valid
	Butir 10	0.603	0,254	Valid
	Butir 11	0.823	0,254	Valid
	Butir 12	0.763	0,254	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26



Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil uji validitas untuk tiga variabel: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji menggunakan Pearson Correlation, semua butir instrumen dalam ketiga variabel menunjukkan nilai rhitung > rtabel sebesar 0,254, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,845	0,600	Reliabel
2	Displin Kerja	0,917	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,909	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk gaya kepemimpinan adalah 0,845, disiplin kerja adalah 0,917, dan kinerja karyawan adalah 0,909, semuanya melebihi nilai standar 0,600. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28045527
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.054
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9, nilai signifikansi Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,193 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi ambang batas yang ditentukan.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolineritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collneariy Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	7.808	3.759		2.077	.042		
Gaya Kepemimpinan	.378	.117	.359	3.217	.002	0.391	2.555
Disiplin Kerja	.486	.101	.539	4.824	.000	0.391	2.555

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)



Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja didapat nilai tolerance  $0,391 > 0,1$  dan nilai VIF  $2,555 < 10$ . Maka dapat disimpulkan kedua variabel tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 11 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 <sup>a</sup>	.722	.712	3.338	1.899

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas nilai durbin-watson sebesar 1,899 yang dimana nilai tersebut berada pada interval kolerasi (1,550 – 2,460). Maka dapat dipastikan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.017	2.064		1.462	.149
	Gaya Kepemimpinan	-.071	.064	-.229	-1.097	.277
	Disiplin Kerja	.064	.055	.241	1.153	.254

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas bahwa hasil uji heteroskedastisitas dari variabel gaya kepemimpinan didapat hasil signifikasi  $0,277 > 0,05$ . Sedangkan, disiplin kerja didapat hasil signifikasi  $0,254 > 0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.303	4.380		2.352	.022
	Gaya Kepemimpinan	.819	.086	.780	9.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)



-Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada gaya kepemimpinan sama sekali (nilai  $X_1=0$ ), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 10,303. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan gaya kepemimpinan.

-Koefisien Regresi sebesar 0, 819 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 819 satuan. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, semakin tinggi gaya kepemimpinan, semakin baik kinerja karyawan.

-Berdasarkan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan gaya kepemimpinan diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.953	3.489		3.999	.000
	Disiplin Kerja	.739	.068	.819	10.878	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

-Nilai konstanta Ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada disiplin kerja sama sekali (nilai  $X_2=0$ ), kinerja karyawan masih memiliki nilai dasar sebesar 13,953. Ini mungkin mencerminkan beberapa faktor dasar atau minimal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak terkait langsung dengan disiplin kerja.

-Koefisien regresi sebesar 0, 739 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0, 739. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan.

-Berdasarkan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  Hasil regresi menunjukkan adanya hubungan linear antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dimana peningkatan disiplin kerja diharapkan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.808	3.759		2.077	.042
	Gaya Kepemimpinan	.378	.117	.359	3.217	.002
	Disiplin Kerja	.486	.101	.539	4.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

-Nilai konstanta sebesar 7,808 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 7,808.

-Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,378 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.378, dengan asumsi variabel lainnya tetap.



-Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.486 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.486, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

-Dengan demikian, baik gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Uji Korelasi

Tabel 4. 16 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.780, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang **kuat**, sesuai dengan interval koefisien antara 0.60 dan 0.799. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat gaya kepemimpinan menunjukkan hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, nilai R (koefisien korelasi) yang diperoleh adalah 0.819, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang **sangat kuat**, sesuai dengan interval koefisien antara 0.80 dan 1.000 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja menunjukkan hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.849a	.722	.712	3.338	.722	73.876	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.849 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memiliki



hubungan yang **sangat kuat** dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan interval koefisien korelasi pada skala 0.80 dan 1.000, yang mengindikasikan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut.

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.608	.601	3.926

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,608 artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 60,8%, sedangkan 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 20 Hasil Uji Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.665	3.596

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,671 artinya pengaruh variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,1%, sedangkan 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 21 Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.722	.712	3.338

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,722 yang artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 72,2%, sedangkan 27,8% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## 6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 22 Hasil Hipotesis (Uji t) Secara Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.808	3.759		2.077	.042
	Gaya Kepemimpinan	.378	.117	.359	3.217	.002
	Disiplin Kerja	.486	.101	.539	4.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

-Nilai  $t_{hitung}$  gaya kepemimpinan sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,217 > 2,002)$  dan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Dengan ini demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

-Nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,824 > 2,002)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini demikian  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 23 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1645.812	2	822.906	73.876	.000 <sup>b</sup>
	Residual	634.922	57	11.139		
	Total	2280.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.23 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(73,876 > 3,159)$ , hal ini juga diperkuat p value  $< Sig$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,780 menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 60,8% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,217 > 2,002$  dan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , yang berarti secara statistik variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.
2. Berdasarkan hasil penelitian di PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,819 dengan hubungan yang sangat kuat dan nilai determinasi 67,1% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa



disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $4,824 > 2,002$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti secara statistik disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis alternatif (H<sub>2</sub>) diterima dan (H<sub>0</sub>) ditolak.

3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di PT Karya Utama Perdana Blok M Jakarta gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,849 menunjukkan adanya hubungan sangat kuat, dan nilai determinasi sebesar 72,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $73,876 > 3,159$ , hal ini juga diperkuat p value  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis alternatif (H<sub>3</sub>) diterima dan (H<sub>0</sub>) ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Roni Angger. 2020. *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Arraniri, Iqbal dkk. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, Nuraida. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Midangsi, Nyoman. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi*. Bali: Nilacakra.
- Moko, Wahdiyat, Ananto Basuki dan Yusuf Risanto. 2021. *Manajemen Kinerja Teori Dan Praktek*. Malang: UB press.
- Paais, Maartje dan Samuel Souhoka. 2021. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Pratama, Rheza. 2020. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Rahmawati, Ita, Lalatus Sa'adah dan Devi Aprillia. 2020. *Faktor kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Salam, Burhanuddin. (2017). *Pengantar Filsafat*. Bumi Aksara.
- Setiana, Adi Robith dan Lati Sari Dewi. 2022. *Monograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Global Aksara Pers.
- Simarmata, Nenny Ika Putri dkk. 2021. *Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Solong, Aras. 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Stonner. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 25*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin dan Herman Paleni. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia. Pengertian. Teori dan Aplikasi Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenada Media Group.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Kelima). PT. Rajawali Pers
- A. Junaidi Al Bagdadi & N. Lilis Suryani (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Distribusi Sentra Jaya. *Jurnal ARASTIRMA*, ISSN 2775-9687, Vol.1, No.2, Hal 291-301) Universitas Pamulang.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 306–312. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72957>
- Aurelie A. W. Sasue, Olivia S. Nelwan & Regina T. Saerang (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, ISSN 2303-1174, Vol. 9, No. 4, Hal 1445-1454) Universitas Pamulang.
- Basmaida Waty Tambusay & Syaiful Bahri (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah-II Provinsi Sumatrea Utara. *JESYA Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, ISSN 2599-3410, Vol. 5, No 2, Hal 1443-1455) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Intan Muthia & Rukmini (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Perhubungan Direktorat Jendral Perhubungan Darat Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah-II Provinsi Sumatrea Utara. *Jurnal AFOS J-LAS*, ISSN 2776-2408, Vol. 2, No. 1, Hal 148-165) Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan.
- Lilis Karmitasari & H. Tjeri Hadjrillah (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Surya Sejati Serpong. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, ISSN 2746-6841, Vol. 5, No. 4, Hal 365-375) Universitas Pamulang.
- Muhamad Rizky Audi & Aris Ariyanto (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swastika Anugraha Mahardika. *Jurnal HUMMANSI*, ISSN 2623-1069, Vol. 4, No. 2, Hal 43-57) Universitas Pamulang.



- Muhammad Abdul Rajak (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, ISSN 2598-9545, Vol.4, No.3, Hal : 251-261) Universitas Pamulang.
- Nurdin, Muhammad Reza Anwar. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Jakarta." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 96-103.
- Oktora, Jublina, Rahmi Andini Syamsuddin, and Asadurrahim Asadurrahim. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Ibnu Umar, Ciputat–Tangerang Selatan." *Jurnal Semarak* 3.2 (2020): 24.
- Putra, A. W., & Herlambang, S. (2019). STRATEGI PENGELOLAAN MAHAKA SQUARE DALAM UPAYA MENINGKATKAN Abstrak menambah jumlah lapangan pekerjaan di Jakarta . seperti Mall Artha Gading , Mall Kelapa Gading , Mall of Indonesia , Mahaka Square , Bella Terra setiap mall berlomba-lomba menghadirkan ko. 1(2), 2301–2312.
- Rahmi Hermawati, Tri Hastuti & Muhammad Ahyar Syafwan Lysander (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FA Antares Medika BSD City. *Jurnal PERKUSI*, ISSN 2776-1568, Vol. 2, No. 1, Hal, 43-52) Universitas Pamulang.
- Resy Aprilia Nuari, Dudung Abdurrahman & Firman Shakti Firdaus .(2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Fajar Jaya. *Jurnal Prosiding Manajemen*, ISSN 2460-6545, Vol. 6, No.2, Hal 1091-1098) Universitas Islam Bandung.
- Simatupang, N. B., Pratiwi, N., & Rahmah, S. (2023). Analisis Pola Persebaran Mall di Jakarta Pusat dengan Menggunakan Metode Average Nearest Neighbor ( ANN ). 56–61. <https://doi.org/10.2210/jsg.vx1ix.xxx>
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>
- Susanti, F., & Irman, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lpp Rri Padang. *Jurnal Economina*, 2(12), 3753–3767. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i12.1075>