

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WAHANA SARANA INFORMATIKA

Sri Iswati

Prodi Magister Ekonomi Pertahanan, Fakultas Manajemen Pertahanan, Universitas Pertahanan

Correspondence author: S.Iswati, iswati.sri@gmail.com, Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work discipline, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Wahana Sarana Informatika. This research uses descriptive methods with a quantitative approach. The research sample comprised 75 people with data collection techniques using a questionnaire. Data is analyzed using multiple linear regression. The results showed that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant impact on employee performance, and leadership style and work discipline together have a substantial effect on employee performance. The PT Wahana Sarana Informatika employee's performance is influenced by leadership style and work discipline by 74.8%, while the remaining 25.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: leadership style, work discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Wahana Sarana Informatika. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 75 orang dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT Wahana Sarana Informatika dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 74,8%, sedangkan sisanya sebesar 25,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Adaptasi perkembangan teknologi informasi (TI) sangat penting bagi perusahaan yang ingin meningkatkan

keunggulan kompetitif mereka di pasar yang dinamis saat ini (Hendrayanti et al., 2023). Integrasi sistem TI canggih tidak hanya merampingkan operasi tetapi juga mendorong inovasi, memungkinkan operasi

yang efisien, mendorong kemampuan beradaptasi dan kesuksesan dalam lingkungan bisnis modern (Kazmina, 2020). PT Wahana Sarana Informatika sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelatihan, konsultasi dan services dibidang manajemen dan teknologi informasi sejak tahun 2015 hadir dalam menjawab kebutuhan perusahaan-perusahaan dalam mengadopsi teknologi informasi untuk menunjang strategi bisnisnya.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi, sudah tentu akan menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset yang harus dijaga kualitasnya (Suhairi et al., 2023). SDM PT Wahana Sarana Informatika menjadi ujung tombak dalam memberikan layanan kepada pelanggan yang dapat berpengaruh pada omzet perusahaan.

Setiap perusahaan ingin memiliki karyawan berkualitas yang senantiasa bekerja secara maksimal dan bekerja sesuai dengan target perusahaan. Hal ini demi mencapai keuntungan yang sebesar-besarnya dan membuat perusahaan berkembang semakin besar. Oleh karena itu SDM harus diperhatikan agar senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerjanya (Semet et al., 2022).

Sumber daya manusia salah satu penggerak utama dalam suatu Organisasi. Kreativitas dan usaha karyawan pada organisasi sangat berguna untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus-menerus (Sulistyaningsih, 2023). Selain itu SDM juga disebut merupakan salah satu unsur paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi yang sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain (Vasile & Zhan, 2021). Sumber daya manusia tersebut dapat diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan tertentu (Boon et al., 2019).

Efektivitas pemimpin sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan hidup maupun untuk berkompetisi menghadapi perubahan yang cepat. Agar perusahaan dapat maju dan bertahan diperlukan seorang pemimpin yang cakap dan berpengalaman. Pemimpin yang kompeten tidak hanya menyelaraskan tujuan organisasi dengan kinerja karyawan tetapi juga menumbuhkan budaya motivasi dan komitmen (Isbat et al., 2024; Mulyaseva & Wisesa, 2024). Pemimpin mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan diri masing-masing pengikut, pemimpin mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mampu mengarahkan, membangkitkan, dan memahami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok (Hairudinor et al., 2020). Selain Gaya kepemimpinan, ada hal lain berupa perilaku karyawan yang berdampak positif bagi perusahaan yaitu disiplin kerja. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berinteraksi secara positif dengan gaya kepemimpinan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif (Harsono et al., 2024; Novianti et al., 2024; Rosallina & Hikmah, 2024).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (Ratnasari et al., 2019). Kinerja karyawan tidak selalu tetap atau stabil, hal ini karena kinerja karyawan secara umum mengalami kenaikan dan penurunan. Kinerja

karyawan yang tinggi akan dapat dicapai, apabila proses dari fungsi manajemen sumber daya manusia diimplementasikan dengan baik dan konsisten sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang diberlakukan dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya, perusahaan mampu memiliki karyawan dengan kinerja yang berkualitas (Alwi et al., 2024).

Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatannya dalam kurun waktu tertentu. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Uskono et al., 2021; Vallennia et al., 2020). Disiplin karyawan adalah tindakan manajemen yang bertujuan untuk mendorong kepatuhan terhadap standar organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Berfungsi sebagai mekanisme pelatihan yang membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kerja sama dan produktivitas (Deviani et al., 2023; Hasbunallah et al., 2024). Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada

perusahaan tersebut. Kedisiplinan adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Diana & Rahmat, 2022; Purnamawati et al., 2020).

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak kehati-hatian, senda gurau, atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Ferlianto & Saputra, 2023; Lusiana et al., 2020). Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja (Aulia & Trianasari, 2021).

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja telah terbukti berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan, hal ini terbukti oleh berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif pada kinerja karyawan karena dengan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan pekerjaan (Diantari et al., 2024; Sularmi et al., 2024). Disiplin kerja penting untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan temuan bahwa karyawan yang disiplin cenderung berkinerja lebih baik (Kurniawan & Sadariah, 2024; Puspasari et al., 2024). Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada PT Wahana Sarana Informatika.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT Wahana Sarana Informatika, yang beralamat di Jalan Raya Dewi Sartika Cawang Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2022.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode statistik deskriptif digunakan untuk dapat menjelaskan fenomena yang terjadi dari data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini (Sarwono & Handayani, 2021). Menggunakan data primer hasil pengolahan data kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Data sekunder didapatkan dari hasil dokumentasi, referensi jurnal, buku-buku, dan media online.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wahana Sarana Informatika sejumlah 75 Karyawan. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 75 atau dapat dikatakan total sampling/sensus.

Untuk melakukan analisis terhadap data penelitian yang didapatkan digunakan teknik analisis data menggunakan teknik uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut usia, jenis kelamin, dan Pendidikan terakhir

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	(%)
1	≤ 30 Tahun	18	24,0%
2	31 - 39 Tahun	38	50,7%
3	≥ 40 Tahun	19	25,3%
Total		75	100%

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
1	Laki-laki	48	64,0%
2	Perempuan	27	36,0%
Total		75	100%

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	(%)
1	SMA	39	52,0%
2	Diploma	5	6,7%
3	Sarjana	23	30,7%
4	Magister	7	9,3%
5	Doktor	1	1,3%
Total		75	100%

Hasil Distribusi Jawaban Responden Masing-Masing Variabel

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data mengenai distribusi jawaban responden. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di setiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 75 orang, maka skor tertinggi : $75 \times 5 = 375$ sedangkan skor terendah : $75 \times 1 = 75$ sehingga range untuk hasil penelitian = $(375 - 75) / 5 = 60$. Range tersebut untuk menentukan predikat sebagai berikut :

Tabel 4. Predikat Jawaban Responden

Skor	Predikat
75 - 135	Sangat Rendah
135 - 195	Rendah
195 - 255	Sedang
255 - 315	Tinggi
315 - 375	Sangat Tinggi

Indikator-indikator dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) terbagi atas sepuluh pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 5. Indikator-indikator dari variabel disiplin kerja (X_2) terbagi atas 10 pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 6.

Indikator-indikator dari variabel kinerja karyawan (Y) terbagi atas sepuluh pernyataan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 5. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X_1)

Butir	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	2	2,7	3	4,0	18	24,0	27	36,0	25	33,3	295
X _{1.2}	2	2,7	4	5,3	13	17,3	27	36,0	29	38,7	302
X _{1.3}	0	0,0	6	8,0	12	16,0	31	41,3	26	34,7	302
X _{1.4}	1	1,3	4	5,3	15	20,0	26	34,7	29	38,7	303
X _{1.5}	1	1,3	3	4,0	20	26,7	20	26,7	31	41,3	302
X _{1.6}	0	0,0	6	8,0	8	10,7	22	29,3	39	52,0	319
X _{1.7}	2	2,7	7	9,3	10	13,3	29	38,7	27	36,0	297
X _{1.8}	0	0,0	5	6,7	13	17,3	30	40,0	27	36,0	304
X _{1.9}	3	4,0	4	5,3	13	17,3	27	36,0	28	37,3	298
X _{1.10}	1	1,3	9	12,0	10	13,3	27	36,0	28	37,3	297
Jumlah											3019
Rata-rata											301,9

Tabel 6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X_2)

Butir	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{2.1}	3	4,0	4	5,3	13	17,3	31	41,3	24	32,0	294
X _{2.2}	1	1,3	6	8,0	15	20,0	25	33,3	28	37,3	298
X _{2.3}	2	2,7	3	4,0	16	21,3	25	33,3	29	38,7	301
X _{2.4}	3	4,0	3	4,0	14	18,7	36	48,0	19	25,3	290
X _{2.5}	3	4,0	6	8,0	12	16,0	26	34,7	28	37,3	295
X _{2.6}	3	4,0	5	6,7	8	10,7	28	37,3	31	41,3	304
X _{2.7}	0	0,0	7	9,3	11	14,7	27	36,0	30	40,0	305
X _{2.8}	1	1,3	4	5,3	11	14,7	25	33,3	34	45,3	312
X _{2.9}	0	0,0	5	6,7	11	14,7	27	36,0	32	42,7	311
X _{2.10}	0	0,0	6	8,0	15	20,0	21	28,0	33	44,0	306
Jumlah											3016
Rata-rata											301,6

Tabel 7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Butir	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	3	4,0	3	4,0	13	17,3	25	33,3	31	41,3	303
Y.2	1	1,3	3	4,0	9	12,0	27	36,0	35	46,7	317
Y.3	1	1,3	5	6,7	12	16,0	28	37,3	29	38,7	304

Butir	STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		Total Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.4	1	1,3	6	8,0	13	17,3	24	32,0	31	41,3%	303
Y.5	0	0,0	4	5,3	9	12,0	23	30,7	39	52,0%	322
Y.6	3	4,0	1	1,3	12	16,0	31	41,3	28	37,3%	305
Y.7	1	1,3	1	1,3	9	12,0	33	44,0	31	41,3%	317
Y.8	2	2,7	4	5,3	14	18,7	23	30,7	32	42,7%	304
Y.9	1	1,3	7	9,3	6	8,0	25	33,3	36	48,0%	313
Y.10	1	1,3	4	5,3	17	22,7	32	42,7	21	28,0%	293
Jumlah											3081
Rata-rata											308,1

Analisis Deskriptif

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) akan diuji secara statistik seperti yang terlihat dalam tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	75	20	50	3019	40,25	6,433
Disiplin Kerja	75	20	49	3016	40,21	6,385
Kinerja Karyawan	75	24	48	3081	41,08	5,798
Valid N (listwise)	75					

Tabel 8 di atas menunjukkan jumlah responden (N) ada 75, dapat disimpulkan, bahwa :

- Variabel gaya kepemimpinan (X_1) jawaban minimum responden sebesar 20 dan maksimum sebesar 50, dengan rata-rata total jawaban 40,25. Dengan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 6,433.
- Variabel disiplin kerja (X_2) jawaban minimum responden sebesar 20 dan maksimum sebesar 49, dengan rata-rata total jawaban 40,21. Dengan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah

jawaban dibagi jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 6,385.

- Variabel kinerja karyawan (Y) jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum sebesar 48, dengan rata-rata total jawaban 41,08. Dengan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban dibagi jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 5,798.

Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan *uji moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 75 maka besarnya $df = 75 - 2 = 73$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,227.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)			
$X_{1.1}$	0,637	0,227	Valid
$X_{1.2}$	0,681	0,227	Valid
$X_{1.3}$	0,626	0,227	Valid
$X_{1.4}$	0,582	0,227	Valid
$X_{1.5}$	0,668	0,227	Valid
$X_{1.6}$	0,582	0,227	Valid
$X_{1.7}$	0,694	0,227	Valid
$X_{1.8}$	0,724	0,227	Valid
$X_{1.9}$	0,650	0,227	Valid
$X_{1.10}$	0,653	0,227	Valid

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_2)			
$X_{2.1}$	0,705	0,227	Valid
$X_{2.2}$	0,646	0,227	Valid
$X_{2.3}$	0,578	0,227	Valid
$X_{2.4}$	0,674	0,227	Valid
$X_{2.5}$	0,727	0,227	Valid
$X_{2.6}$	0,686	0,227	Valid
$X_{2.7}$	0,604	0,227	Valid
$X_{2.8}$	0,692	0,227	Valid
$X_{2.9}$	0,494	0,227	Valid
$X_{2.10}$	0,529	0,227	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,625	0,227	Valid
Y.2	0,502	0,227	Valid
Y.3	0,570	0,227	Valid
Y.4	0,681	0,227	Valid
Y.5	0,550	0,227	Valid
Y.6	0,662	0,227	Valid
Y.7	0,431	0,227	Valid
Y.8	0,715	0,227	Valid
Y.9	0,513	0,227	Valid
Y.10	0,745	0,227	Valid

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai perason correlation (r_{hitung}) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $> 0,60$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut

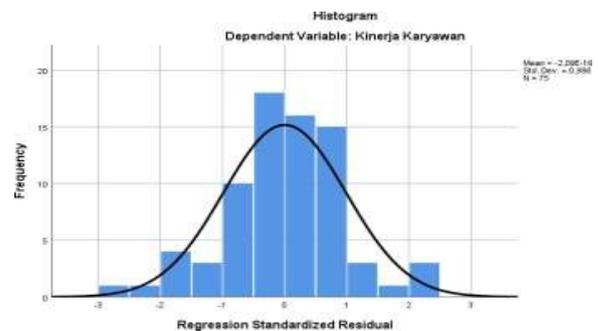
Tabel 10. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Ket
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,847	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,836	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,804	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel 10 didapatkan semua nilai dari variabel X_1 , X_2 , dan Y menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel.

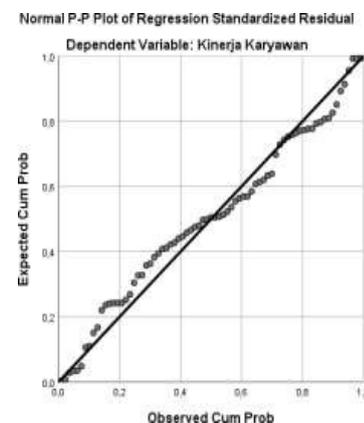
Uji Normalitas

Analisis grafik pada penelitian ini yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan menyebar dan mengikuti garis diagonalnya atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

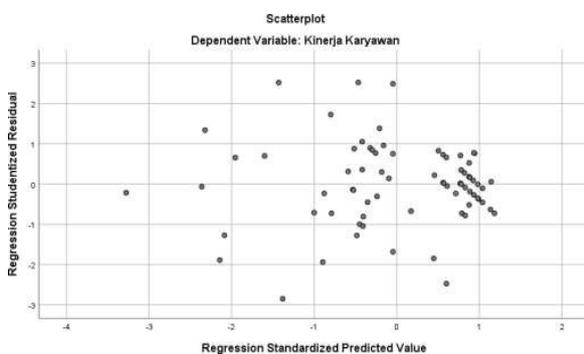


Gambar 2. Hasil Grafik P-P Plot

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja karyawan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018).

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error					
1 (Constant)	8.262	2.241		3.687	.000		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.529	.097	.587	5.480	.000	.297	3.371
Disiplin Kerja (X2)	.286	.097	.315	2.942	.004	.297	3.371

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance $0,297 > 0,10$ yang berarti bebas dari masalah multikolinieritas, dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu variabel independen memiliki nilai VIF $3,371 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat menggunakan Uji Durbin- Watson (DW test).

Tabel 12. Hasil Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869 ^a	.755	.748	2.911	2.190

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Gaya Kepemimpinan (X₁)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat diketahui untuk nilai $dw = 2,190$ selanjutnya dibandingkan dengan nilai dari tabel signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel sebanyak 75 dan jumlah variabel independen 2, sehingga didapatkan hasil dU dari tabel $dw = 1,6802$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $dU (1,6802) < d (2,190) < 4 - dU (2,3198)$, maka tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.262	2.241		3.687	.000
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.529	.097	.587	5.480	.000
Disiplin Kerja (X ₂)	.286	.097	.315	2.942	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pada tabel 10 didapatkan persamaan

$$Y = 8,262 + 0,529X_1 + 0,286X_2 + e$$

Uji t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t_{hitung} , Jika nilai signifikansi $t_{hitung} <$ dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 14 sebagai berikut.

Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.262	2.241		3.687	.000
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.529	.097	.587	5.480	.000
Disiplin Kerja (X ₂)	.286	.097	.315	2.942	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 14 dapat disimpulkan :

1. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai $t_{hitung} 5,480 > t_{tabel} 1,99346$ dan nilai signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$ yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,942 > t_{tabel} 1,99346$ dan nilai signifikansi $\alpha = 0,004 < 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Jika taraf signifikansinya $>$

0,05 H_0 ditolak dan jika taraf signifikansinya $< 0,05$ H_0 diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut.

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1877,534	2	938,767	110,808	,000 ^b
Residual	609,986	72	8,472		
Total	2487,520	74			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dari tabel 15 di atas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar $110,808 > F_{tabel}$ sebesar $3,12$ dengan nilai probabilitas $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$. Maka, H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel independen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependennya (Ghozali, 2018). R^2 memiliki kelemahan, untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan determinasi yang telah disesuaikan, yaitu Adjusted R Square (Adjusted R^2).

Tabel 16. Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.869 ^a	.755	.748	2.911

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel 16 terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar $0,748$ memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel (Y) kinerja karyawan adalah sebesar $74,8\%$ ditentukan oleh variabel gaya kepemimpinan

dan disiplin kerja, selebihnya sebesar $25,2\%$ ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat dibahas antara lain:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Sarana Informatika. Hasil yang diperoleh nilai t_{hitung} $5,480 > t_{tabel}$ $1,99346$ dan nilai signifikansi $\alpha = 0,000 < 0,05$. Maka gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan banyak penelitian yang menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hairudinor et al., 2020; Pangau, 2024; Semet et al., 2022). Namun bertentangan dengan temuan penelitian (Kawisana et al., 2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu perhatian yang tidak terpuaskan. Perhatian tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Karena itu gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Meskipun bukti sangat mendukung efek positif dari gaya kepemimpinan secara parsial pada kinerja karyawan, penting untuk mempertimbangkan bahwa faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi dan karakteristik karyawan secara individu, juga dapat memainkan peran penting dalam menentukan hasil kinerja secara keseluruhan

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Sarana Informatika. Hasil yang diperoleh nilai $t_{hitung} 2,942 > t_{tabel} 1,99346$ dan nilai signifikansi $\alpha = 0,004 < 0,05$. Maka dalam penelitian ini disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, maka akan menciptakan disiplin kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, akan berimplikasi terhadap menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Aulia & Trianasari, 2021; Uskono et al., 2021; Vallennia et al., 2020) yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini kontras dengan dengan penelitian (Martini et al., 2024) yang menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan teori (Sutrisno, 2016), bahwa suatu kondisi disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat mematuhi peraturan perusahaan secara efektif, sedangkan disiplin kerja yang tidak baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efektif. Disiplin kerja yang tinggi dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya disiplin kerja yang rendah akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu disiplin kerja dikatakan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Sarana Informatika. Hal ini dapat dilihat

dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang memberikan nilai F_{hitung} sebesar $110,808 > F_{tabel}$ sebesar $3,12$ dengan nilai probabilitas $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$. Maka dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Burhanudin et al., 2024; Harsono et al., 2024; Wijaya et al., 2024) yang menyatakan secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Selain itu tingkat disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih efektif dan efisien, karena hal tersebut mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja.

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Sarana Informatika. Hasil pengolahan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Sarana Informatika. Hasil pengolahan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji F yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Sarana Informatika. Analisis data dengan menggunakan analisis linear berganda menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 110,808 yang menunjukkan persentase nilai yang sangat besar bagi kinerja pegawai.

Penelitian ini hanya meneliti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara umum, sehingga belum terfokus pada objek yang lebih mendalam, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti motivasi, karakteristik kerja, budaya organisasi, perilaku menyimpang, dan sebagainya yang dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan dari penelitian ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., Setiawan, N. A., Budiman, S., & Alika, N. T. (2024). The role of human resource management in improving employee performance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(7), 1–7. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i7.856>
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyuwali Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Boon, C., Hartog, D. N. Den, & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818>
- Burhanudin, Rahamusa, W. P., & Mahmudah, N. (2024). The Effect of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: A Study in Sinsing Dekorasi Yogyakarta. *IJBAE: International Journal of Business and Applied Economics*, 3(2), 251–264. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v3i2.5593>
- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *JISSBD: Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 23–27. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.28>
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesdo Utama Kabupaten Sanggau. *JES: Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33. <https://doi.org/10.54526/jes.v7i1.84>
- Diantari, G. A. K. P., Sihombing, I. H. H., & Kalpikawati, I. A. (2024). The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at Four Points By Sheraton Bali, Kuta. *JTEC: Journal of Tourism and Economic*, 7(1), 65–78. <https://doi.org/10.36594/jtec/g19kty42>
- Ferllianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan. *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188–194. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.185>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hairudinor, Utomo, S., & Humaidi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 48–54. <https://doi.org/10.35797/jab.v10.i1.48-54>

- Harsono, Y., Fajarianto, O., & Afriani, L. (2024). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS: International Journal of Education and Social Science*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.56371/ijess.v5i1.227>
- Hasbunallah, M. H., Kasbuntoro, K., Winarto, P., & Maemunah, S. (2024). The Role of Discipline and Work Motivation in Determining Employee Performance. *JAMER: Journal of Accounting, Management and Economics Research*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.33476/jamer.v3i1.192>
- Hendrayanti, S., Fauziyanti, W., & Tamrin, M. (2023). Information Technology Capabilities and Innovation Capacities Increasing with Competitive Advantage. *Management Analysis Journal*, 12(3), 395–403. <https://doi.org/10.15294/maj.v12i3.70758>
- Isbat, Tukiran, M., Yusnita, N., Sunaryo, W., Munawir, A., & Maraden, A. H. (2024). Synergy of Competence and Leadership in Improving Employee Commitment, Motivation, and Performance for Organizational Development: Systematic Literature Review. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(9), 2050–2067. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i9.346>
- Kawisana, P. G. W. P., Narindra, A. . N. M., & Dharmanegara, I. B. A. (2024). The Effect of Leadership Style and Competence on Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable. *JOGTA: Journal of Governance, Taxation and Auditing*, 2(3), 182–188. <https://doi.org/10.38142/jogta.v2i3.870>
- Kazmina, I. V. (2020). The Impact of Digital Information Technologies on Improving the Competitiveness of High-Tech Enterprises. *Bulletin of the Voronezh State University of Engineering Technologies*, 82(2), 174–180. <https://doi.org/10.20914/2310-1202-2020-2-174-180>
- Kurniawan, A., & Sadariah, S. (2024). The Influence of Leadership and Discipline on Employee Performance at PT. Daikin Air Conditioning Makassar Branch. *JEINSA: Jurnal Ekonomi Ihsan Sidenreng Rappang*, 3(1), 276–286. <https://doi.org/10.61912/jeinsa.v3i1.37>
- Lusiana, D. M., Simanungkalit, E., & Harahap, I. M. (2020). Tinjauan Tentang Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Pada PT Barata Indonesia (Persero) Pabrik Medan. *Eksis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(3), 152–166.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martini, I. A. O., Sarmawa, I. W. G., & Sari, D. M. F. P. (2024). The Role of Work Motivation in Mediating Work Discipline and Work Culture on Employee Performance. *Jagaditha: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 10–18. <https://doi.org/10.22225/jj.11.1.2024.10-18>
- Mulyaseva, M., & Wisesa, A. (2024). Analyzing How Leadership Competencies Impact on Business Performance: A Case of Pet&Co Company. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 2(1), 56–61. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v2i1.220>
- Novianti, D. A., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). The RETRACTED: Influence of Leadership Style, Work Discipline and Non-Physical Work Environment on the Performance Employee. *Journal of Social Science*, 5(3), 865–869. <https://doi.org/10.46799/jss.v5i3.828>
- Pangau, A. C. (2024). Literature Review:

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 1893–1898.
<https://doi.org/10.37531/yum.v7i1.6799>
- Purnamawati, Nasir, M., Anggraini, Z., & Susanto, J. (2020). Analisis Penerapan Disiplin Kerja Anggota Tim Penggerak PKK Kabupaten Bungo. *JIAP: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 6(3), 447–456.
<https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2020.006.03.14>
- Puspasari, D., Dewi, K. H., & Desan, H. (2024). The Influence of Work Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Asahi Denso. *WSSHS: West Science Social and Humanities Studies*, 2(6), 1056–1068.
<https://doi.org/10.58812/wsshs.v2i06.1012>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam. (2019). The Employee Performance: Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction. *International Conference of Organizational Innovation (ICOI)*, 583–589.
- Rosallina, M. N., & Hikmah, K. (2024). The Influence of Work Discipline, Transformational Leadership Style, and Job Training on Employee Performance. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 8(2), 30–38.
<https://doi.org/10.22441/indikator.v8i2.25779>
- Sarwono, A. E., & Handayani, A. (2021). Metode Kuantitatif. In *Metode Kuantitatif* (Issue 1940310019). Surakarta: UNISRI Press.
- Semet, S., Mangantar, M., & Moniharapon, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 858–866.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40543>
- Suhairi, Purba, R. S., Lubis, Z. A., Sandi, M., & Iqbal, I. (2023). Human Resource Management Strategy In Maintaining And Improving Employee Performance. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 2(2), 459–466.
<https://doi.org/10.37676/jambd.v2i2.4589>
- Sularmi, L., Suryani, L., & Febrianto, E. (2024). The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance in PT Meteor Innovation Digital Tangerang. *International Proceeding on Entrepreneurship*, 119–134.
<https://doi.org/10.32493/ipe.v1i1.38898>
- Sulistyaningsih, E. (2023). Improving Human Resources Technology Innovation as a Business Growth Driver in the Society 5.0 Era. *AJRI: ADI Journal on Recent Innovation*, 4(2), 149–159.
<https://doi.org/10.34306/ajri.v4i2.820>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Uskono, M. D., Gana, F., & Foeh, R. E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT. Ramayana Lestari Sentosa Terbuka Kupang. *JBM: Jurnal Bisnis & Manajemen*, 13(2), 1–10.
<https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/JBM/article/view/6768>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *JEM: Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.

<https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equality/article/view/104>

Vasile, G. I., & Zhan, X. (2021). Human Resources Management in Organizational Performance. *2nd International Conference Global Ethics - Key of Sustainability (GEKoS)*, 102–112.
<https://doi.org/10.18662/lumproc/gekos2021/9>

Wijaya, H., Saputra, T. N. M., & Alamsyah, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 76–88.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v3i1.3179>