

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Adicon Bangun Graha Tangerang

Wiwin Puji Lestari^{1*}, Tri Lestari²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kemanggisian Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kota Jakarta Barat, Indonesia

e-mail korespondensi: wiwinpujilestari80@gmail.com

Submit: 30-08-2025 | Revisi : 03-10-2025 | Terima : 09-10-2025 | Terbit online: 18-10-2025

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Adicon Bangun Graha Tangerang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan 66 karyawan bagian produksi. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik sampel jenuh. Pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert, hasil dari analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS V.26 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai thitung 4,839 > ttabel 1,669 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Sebaliknya disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai thitung 2,493 > ttabel 1,669 dan tingkat Signifikansi 0,015 < 0,05. Secara simultan, hasil Uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai thitung 21,919 > ftabel 3,143 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Adicon Bangun Graha Tangerang.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This study aims to analyze the influence of Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) of PT Adicon Bangun Graha Tangerang. Data were collected using a questionnaire with 66 employees in the production department. This study used a quantitative approach. The sampling method used was the saturated sample technique. The measurement used was a Likert scale, the results of the analysis using IBM SPSS V.26 software showed that leadership style (X1) had a positive and significant influence on employee performance (Y) with a t-count value of 4.839 > ttable 1.669 and a significance level of 0.000 t-table 1.669 and a significance level of 0.015 f table 3.143 and the significance level is 0.000 < 0.05 t-table 1.669 and a significance level of 0.015 f table 3.143 and the significance level is 0.000 < 0.05. This study concludes that leadership style and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at PT Adicon Bangun Graha Tangerang.

Keywords : Leadership Style, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Diantara aset organisasi yang paling penting adalah sumber daya manusia, khususnya di industri perusahaan. Era globalisasi dan persaingan yang semakin meningkat, perusahaan seperti PT Adicon Bangun Graha Tangerang dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memainkan peranan yang sangat penting.

Cara seorang pemimpin mempengaruhi, mendorong, dan mengarahkan bawahannya untuk menggapai tujuan tertentu dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Pemimpin yang efektif dapat membangun lingkungan kerja yang baik, memberdayakan pegawai, dan membangun semangat bekerja. Namun, tidak semua gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menyebabkan kurangnya motivasi, turunnya produktivitas, dan bahkan konflik di tempat kerja.

Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi, menurut (Djakasaputra, Widayati, and



Septi 2020) seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Salah satu teori kepemimpinan yang terkenal ialah teori kepemimpinan situasional, yang diciptakan oleh Hersey dan Blanchard.

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan yang baik maupun tidak baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat dan juga sering tidak masuk tanpa izin maka pekerjaan pun menjadi terhambat sehingga kinerja perusahaan menjadi tidak maksimal, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mendapatkan hasil yang optimal. Karena disiplin kerja menjadi pondasi penting dalam mencapai target dalam pekerjaan. Menurut (Maskur et al. 2024) Kemampuan mempertahankan tingkat kedisiplinan merupakan kunci penting dalam mencapai produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah terhadap disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja.

PT Adicon Bangun Graha Tangerang merupakan bisnis yang bergerak dibidang produksi dan jasa pemasangan pagar panel beton, pagar BRC, General Contractor. Dengan tingkat persaingan yang tinggi dan ekspektasi pelanggan yang terus meningkat, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan utama. Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan menghadapi masalah motivasi dan penurunan kinerja. Hal ini mendorong perlunya penelitian untuk mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan serta kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Amalia et al. 2024) kepemimpinan merupakan sebuah cara seseorang untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dan akan melibatkan komunikasi interpersonal dan menjadi inspirasi bagi bawahannya, cara pemimpin melakukan bawahannya akan mempengaruhi semangat kerja dan pencapaian kerja. Dalam proses kepemimpinan terdapat beberapa unsur penting, seperti pemimpin, kelompok yang dipimpin, tujuan yang akan dicapai, aktivitas, interaksi, dan kekuasaan. Sedangkan menurut (Herlambang 2023) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahnya dengan adanya tujuan dan membimbing dan memotivasi ini agar menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Cara pemimpin mengambil tindakan untuk mempengaruhi anggota kelompok untuk membentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin harus menerapkan gaya yang tepat agar anggota kelompok merasa nyaman dan dapat bekerja secara efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut (Azmi et al. 2023) Pemimpin yang memiliki etika yang baik, biasanya memiliki pengikut yang efektif dan efisien karena dengan adanya pemimpin yang baik maka para pengikut atau bawahnya bisa lebih memahami proses perkembangan diri mereka sendiri.

Menurut Reitz dalam (Heriyanti and Putri 2021) Gaya kepemimpinan dapat dikenali melalui beberapa indikator atau ciri-ciri utama. Indikator-indikator ini mencerminkan bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, membuat keputusan, memberikan arahan, serta memotivasi timnya dalam mencapai tujuan organisasi di antaranya : Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi, Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung Jawab, Kemampuan Mengendalikan Emosi.

Menurut (Wau 2021) disiplin kerja adalah sikap patuh pada aturan, baik yang tertulis maupun tidak, dan siap menerima konsekuensi jika melanggar. Disiplin penting untuk kemajuan organisasi karena membantu karyawan bekerja dengan baik, baik secara individu maupun tim. Selain itu, disiplin juga melatih karyawan agar terbiasa mengikuti aturan dan prosedur, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Disiplin jadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik di pemerintahan maupun di perusahaan swasta. Menurut (G. S. Putra and Fernos 2023) disiplin kerja adalah cara untuk memperbaiki pegawai yang melanggar aturan. Disiplin yang baik menunjukkan bahwa semangat kerja tinggi dan membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dalam organisasi, disiplin sangat penting karena membuat tugas pegawai selesai dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Karena itu, sikap disiplin harus terus dibangun dan ditingkatkan demi kebaikan bersama. Kedisiplinan salah satu syarat untuk tercapainya hasil optimal dalam suatu instansi sehingga dalam perusahaan harus menerapkan peraturan kedisiplinan dalam mencapai standar target yang telah ditentukan.

Menurut (Mangkunegara 2022) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan waktu pulang, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, Melaksanakan tugas kerja sampai selesai

Menurut (Hursepun et al. 2021) Kinerja karyawan adalah tindakan atau perilaku yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan peran mereka di perusahaan. Menurut (Suhendar 2023) Perusahaan sangat mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang bekerja dengan baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan bisa bersaing di tingkat global. Karena itu, karyawan perlu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan cara yang efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan bisa dilihat dari tingkat kepuasan pelanggan, sedikitnya keluhan yang diterima, dan tercapainya target yang ditetapkan secara optimal. Menurut (Robbins and Judge 2020) indikator kinerja karyawan yaitu : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Tujuan penelitian yang peneliti ingin capai yaitu, Untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Adicon Bangun Graha Tangerang. Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Adicon Bangun Graha Tangerang. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Adicon Bangun Graha Tangerang.

Agar lebih fokus dalam menjawab rumusan masalah tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah, permasalahan penelitian yang dibahas, dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Adicon Bangun Graha Tangerang. Penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi PT Adicon Bangun Graha Tangerang sejumlah 66 karyawan. Seberapa besar Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Adicon Bangun Graha Tangerang. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adicon Bangun Graha Tangerang.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah data penelitian yang berupa angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono 2023). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan menggunakan analisis statistik berupa angka yang disajikan untuk mencari pengaruh antar variabel. Sumber penelitian ini menggunakan data primer dengan memperoleh data secara langsung yaitu dengan wawancara dan memberikan kuisioner kepada karyawan bagian produksi PT Adicon Bangun Graha dan memperoleh data melalui jurnal dan buku. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam riset ini adalah sampel jenuh.

Menurut Sugiyono populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2023). Teori Sugiyono menjelaskan populasi adalah area atau wilayah dalam suatu lingkungan yang terdiri atas subyek dan obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi untuk diteliti merupakan karyawan bagian produksi PT Adicon Bangun Graha. Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lebih dalam. Apabila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya yang ada di populasi, sehingga peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan populasi relatif kecil, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Teori Sugiyono tersebut menjelaskan sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang digunakan kepada obyek penelitian dengan jumlah populasi yang relatif sedikit hanya dibawah 100 responden, sehingga seluruh populasinya dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yakni seluruh populasi berjumlah 66 karyawan bagian produksi.

Analisis data adalah langkah penting dalam penelitian karena akan menentukan apakah hasil dari penelitian akurat dan valid, meskipun dalam penelitian dan sampel sudah tepat hasil bisa tetap salah jika teknik analisisnya tidak cocok dan sebaliknya jika teknik yang benar pun tidak akan menghasilkan data yang tepat jika datanya tidak valid (Santoso and Madiistriyatno 2021) Untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas (Independent Variable) dan variabel terikat (dependent variable) maka peneliti melakukan beberapa pengujian. Data yang didapatkan berupa tanggapan dari kuesioner responden yang kemudian dihitung menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 26.

Menurut (Ghozali 2021) uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur benar atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan ketentuan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebagai indikator validitas kuesioner yang diuji. Menurut Silalahi dalam (Syahrani 2022) uji reliabilitas mengukur seberapa konsisten alat ukur dalam menghasilkan respon yang serupa dari waktu ke waktu dan dalam berbagai situasi. Alat ukur dianggap reliabel atau andal jika pengukurannya stabil dan konsisten. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's alpha dengan ketentuan $\alpha > 0,60$ sebagai indikator reliabilitas kuesioner yang diuji.

Menurut (Sugiyono 2023) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan data apakah variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable) yang berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi. Model regresi yang tepat yaitu berdistribusi normal, tidak miring ke kiri atau ke kanan (kurva normal). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov dengan ketentuan nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ sebagai indikator normalitas kuesioner yang diuji. Sebuah indikator dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$, dan dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikan $< 0,05$.

Menurut (Sugiyono 2023) Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Independent variable), dengan memperhatikan nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). Sebagai ketentuan model regresi harus mempunyai nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai toleransi $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas.

Menurut (Ghozali 2021) tujuan uji heterokedastisitas merupakan uji untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian atau kesamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi dengan ketentuan nilai

variabel bebas (independent variable) dengan variabel terikat $> 0,05$ sebagai indikator heteroskedastisitas kuesioner yang diuji. Sebuah indikator dinyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas apa bila nilai probabilitas signifikan $>$ dari $0,05$, dan dinyatakan terdapat heteroskedastisitas apabila nilai probabilitas signifikan $<$ dari $0,05$.

Sebagai salah satu metode statistik yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif “Analisis regresi linier berganda adalah cara menganalisis hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2) dan variabel terikat (Y). Analisis ini dilakukan untuk menentukan apakah masing – masing variabel bebas memiliki hubungan positif atau negatif dengan variabel terikat” (Diana and Arifin 2025). Tujuan analisis ini untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan kesejahteraan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Adapun rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan dari rumus 1 adalah Y Kinerja Karyawan, A nilai konstanta, b_1 , b_2 koefisien regresi, X_1 Gaya Kepemimpinan, X_2 Disiplin Kerja, e Standar Error.

terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali menyebutkan “Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh efek dari satu variabel independen pada variabel tergantung, dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Uji statistik t sering disebut sebagai uji signifikansi individu. Uji hipotesis parsial adalah pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial” (Pratama and Giovanni 2021) sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat Sign < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat Sign > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Adapun rumus dalam mencari T_{tabel} sebagai berikut:

$$t_{tabel} = a/2 : (n - k - 1) \quad (2)$$

keterangan a = tingkat signifikansi, n = sampel, k = total variabel independent.

Uji F digunakan untuk menguji keseluruhan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali menyebutkan “pada dasarnya uji statistik F dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F adalah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen” (Pratama and Giovanni 2021). Pada pengujian simultan diuji Pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dasar pengambilan uji F sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau tingkat Sign < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau tingkat Sign > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Adapun rumus dalam mencari f_{tabel} sebagai berikut: $k(n - k)$

Keterangan: K = Jumlah variabel bebas, dan n = Jumlah sampel.

Uji ini berguna untuk mengukur seberapa besar peranan variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kesejahteraan Kerja (X_2) dalam menerangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja (Y). Nilai koefisien determinasi R^2 sendiri berada di antara 0 dan 1, jika nilai R^2 semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen secara simultan” (M. S. A. Putra and Syafrizal 2025). Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan koefisien determinasi parsial. Nilai ini menunjukkan variabel mana yang paling dominan. Sementara itu, koefisien determinasi simultan menunjukkan persentase variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh semua variabel independen secara bersama-sama.

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi ada dua macam yaitu, koefisien determinasi parsial dan simultan. Menurut (Heriyanti and Putri 2021) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Intinya, analisis bisa mengukur seberapa baik model untuk menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini peneliti memperoleh data dari hasil kuesioner kepada responden berupa butir pernyataan yang sudah disusun dengan rapi dan sesuai indikator yang tercantum. Penyebaran kuesioner dilakukan pada karyawan PT Adicon Bangun Graha Tangerang bagian produksi sebanyak 66 kuesioner. Pada setiap responden diberikan kuesioner dan diharapkan agar semua responden dapat mengisi pernyataan yang sudah dicantumkan pada kuesioner sesuai dengan yang terjadi di Perusahaan tempat responden teliti. Dari 66 kuesioner yang disebarkan tersebut semuanya dapat diolah menjadi data yang berguna bagi kelanjutan penelitian ini.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur seberapa valid setiap pernyataan pada kuesioner penelitian. Suatu persyaratan kuesioner dapat dilakukan valid jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ item, maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Namun sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi $r_{hitung} < r_{tabel}$ item, maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid dengan standar signifikan $< 0,05$. Hasil uji validitas bisa dilihat dengan tabel 1.

Dari hasil tabel Tabel 1 Uji Validitas ini mengevaluasi ketepatan kuesioner dalam mengukur variabel yang diteliti dari Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dan setiap butir pernyataan menunjukkan angka $r_{hitung} >$ angka r_{tabel} . Dengan demikian ini bisa dinyatakan data yang diperoleh valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Butir	X1	r_{hitung} X2	Y	r_{tabel}	Keterangan
1	0.989	0.958	0.974	0.242	Valid
2	0.989	0.971	0.981		
3	0.874	0.895	0.894		
4	0.942	0.934	0.953		
5	0.975	0.941	0.950		
6	0.954	0.941	0.960		
7	0.975	0.946	0.971		
8	0.974	0.968	0.974		
9	0.886	0.884	0.899		
10	0.949	0.930	0.953		
11	0.948	0.918			
12	0.952	0.916			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang dapat diandalkan atau dipercaya dan reliabilitas berkaitan dengan ketepatan alat ukur. Pada pengujian ini uji reliabilitas memakai rumus koefisien cronbach alpha. Keandalan instrument yang digunakan dengan angka alpha > 0,6. Jika angka alpha > 0,6 bisa dinyatakan reliabel. Hasil Uji Reabilitas bisa dilihat dengan tabel 2.

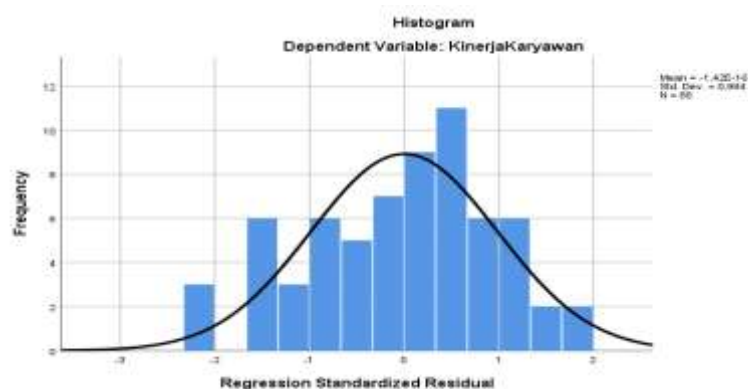
Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,989	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,986	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (X ₃)	0,988	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Hasil tabel Tabel 2 Uji Reabilitas diatas, maka dapat diketahui angka Cronbach's Alpha Gaya Kepemimpinan (X₁) sejumlah 0,989, Disiplin Kerja (X₂) berjumlah 0,986, Kinerja Karyawan (Y) berjumlah 0,988 yang dimana semuanya menunjukkan angka Cronbach's Alpha > 0,6. Hal ini dinyatakan semua variabel diatas reliabel.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran residu dari hasil analisis regresi. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan dari uji normalitas lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas bisa dilihat pada gambar 1 grafik berikut ini:

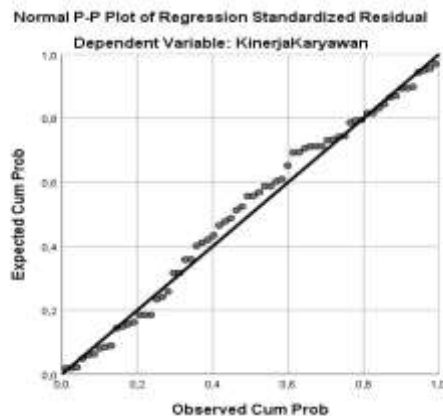


Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Gambar 1 Grafik Visualisasi Histogram Uji Normalitas Data

Hasil analisis terhadap Visualisasi Histogram pada gambar 1 mengungkapkan suatu pola distribusi yang menarik dimana grafik membentuk kurva menyerupai lonceng yang terbalik secara harmonis mengikuti garis kurva normalitas. Karakteristik distribusi semacam ini memberikan konfirmasi bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan asumsi normalitas.

Dari hasil Uji Normalitas Grafik Normal P.P Plot of Regression Standarized Residual pada gambar 2, dapat diketahui bahwa penyebaran plot tersebar disekitar sepanjang garis 45°. maka bisa dikatakan adalah distribusi data residual normal.



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Gambar 2 Uji Normalitas Grafik Probability Plots

Hasil uji normalitas bisa dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68898109
	Absolute	,089
Most Extreme Differences	Positive	,061
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil tabel 3 Uji Normalitas pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov tes diatas diketahui bahwa dari melihat angka signifikasi pada (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 dimana angka Sig. > 0,05, maka bisa dikatakan adalah angka distribusi data residual normal.

Uji multikoloneritas dilakukan untuk melihat sejauh mana berkaitan dan berhubungan anatar variabel independen. Model uji regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Gejala adanya multikoloneritas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance nya. Jika VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikoloneritas. Hasil uji multikoloneritas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

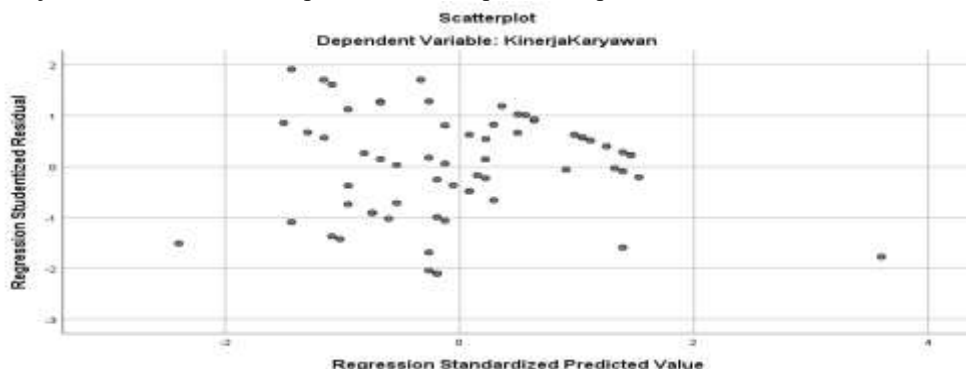
Model	Collinearity Statistis	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	,872	1.146
Disiplin Kerja	,872	1.146

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Dari perolehan tabel Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas Pada analisis multikolinieritas yang ada dalam tabel diatas, ketiga variabel yang menjadi fokus penelitian Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) yang telah menjalani pengujian komprehensif. Hasil perhitungan menunjukan nilai *Tolerance* sebesar 0,872 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.146. Bahwasanya jumlah *Tolerance* dalam varibael Gaya Kepemimpinan (X1) 0,872 > 0,10 dan jumlah VIF 1.146 < 10 dan variabel Disiplin Kerja (X2) yaitu 0,872 > 0,10 dan jumlah VIF 1.146 < 10. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini terbebas dari fenomena multikolineritas.

Uji Heterokedasitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi variasi residual antar pengamatan dalam regresi yang digunakan. Peneliti memilih menggunakan visualisasi scatterplot sebagai instrumen utama dalam mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedasitas. Hasil pengujian mengikuti dua kriteria utama: pertama, jika pada grafik terlihat adanya titik yang membentuk suatu pola yang sistematis atau teratur, maka hal ini mengindikasikan

keberadaan adanya heterokedasitas. Sisi lain bila titik pada grafik menunjukkan distribusi yang acak dan menyebar tanpa pola khusus maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah heterokedasitas. Untuk melihat hasil uji heterokedasitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedasitas

Pengukuran pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam suatu model dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. Analisis ini mengkaji seberapa kuat variabel independen berkontribusi pada perubahan variabel dependen. Hasil pengukuran tersebut memberikan penjelasan komprehensif tentang berkaitan antar variabel serta besaran dampak yang dihasilkan tiap variabel independen terhadap variabel dependen yang menjadi fokus penelitian. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (3)$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan, A = nilai konstanta, b1, b2 = koefisien regresi, X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja, e = Standar Error

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		T	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1 (constant)	15,379	4,698			3,273	,002
Gaya kepemimpinan	.464	.096	.501		4,839	,000
Disiplin kerja	.154	.062	.258		2,493	,015

a. Dependent variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan dari hasil tabel Tabel 5 olah data diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e = 15,379 + 0,464 + 0,154 + 4,698$

- Nilai a sebesar 15,379 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Jika variabel independen (bebas) tidak ada, maka variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan.
- b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,464 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel X1 maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,464, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,154 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel X2 maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,154, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial antara variabel bebas, meliputi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan Keputusan dalam uji T yaitu:

- Jika nilai $\text{Sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Jika nilai $\text{Sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Hasil lengkap dalam pengujian uji T dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Signifikansi T (Parsial)
Coefficients^a

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	3,273	,002
	Gaya Kepemimpinan (X1)	4,839	,000
	Disiplin Kerja (X2)	2,493	,015

a. Dependent variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel Tabel 6 dalam riset ini perhitungan uji T melibatkan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen, sementara Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Jika dijabarkan dalam perhitungan diatas dengan rumus adalah $df = n - k$, "n" artinya jumlah sampel dan "k" artinya jumlah variabel. Karena jumlah sampel adalah 66 maka dilihat dari perhitungan, maka $df = 66 - 3 = 63$ diperoleh hasil t_{tabel} adalah 1,669 dari tabel tersebut maka dapat disimpulkan yakni:

Tabel 7 Hasil Kesimpulan Uji T (Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan(X1)	4,839	1,669	0,000	H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima
Disiplin Kerja (X2)	2,493		0,015	H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil analisis pada tabel 7 menunjukkan hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). dimana nilai Sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,839 > 1,669$, sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau H_a diterima H_0 ditolak. Hasil analisis menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). dimana nilai Sig $0,015 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,493 > 1,669$, sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau H_a diterima H_0 ditolak

Hasil analisis menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). dimana nilai Sig $0,015 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,493 > 1,669$, sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau H_a diterima H_0 ditolak.

Tabel 8 Hasil Uji Signifikan F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327,040	2	163,520	21,919	,000 ^b
	Residual	469,990	63	7,460		
	Total	797,030	65			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, GayaKepemimpinan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 8 Pengujian Hipotesis dalam uji F dalam penelitian ini dengan melihat pada tabel anova. Dalam penelitian ini membandingkan nilai signifikansi dan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} , untuk melihat apakah variabel X_1 dan X_2 berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig $> 0,05$ $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh simultan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai Sig $< 0,05$ $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Besar nilai F_{tabel} dengan 66 responden sebesar 3,143. Nilai F_{tabel} diperoleh dari tabel F dengan melihat nilai F ($k ; n - k - 1$) = F (2 ; $66 - 2 - 1$) = F (2 ; 63) = 3,143 dan nilai Sig nya 0,05. Berdasarkan tabel anova nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} 21,919 $> f_{tabel}$ (3,143). Dengan demikian sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Korelasi determinasi parsial digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	Correlations		
	B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1 (constant)	15,379	4,698				
Gaya kepemimpinan	.464	.096	.501	.593	.521	.468
Disiplin kerja	.154	.062	.258	.437	.300	.241

a. Dependent variable : kinerja karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Tabel 10 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi Determinasi Parsial

Variabel Independen	Coefficients Beta X Coefficients Correlation X 100%	Hasil	%
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,501 x 0,593	0,30	30 %
Disiplin Kerja (X2)	0,258 x 0,437	0,11	11%
Total		0,410	41%

Sumber : Peneliti (2025)

Dari hasil tabel 9 dan tabel 10 hasil uji koefisiensi determinasi parsial, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki koefisiensi determinasi sebesar 30% sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 11%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memberikan kontribusi lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT Adicon Bangun Graha Tangerang.

Analisis determinasi simultan mengkaji variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel bebas. Studi ini meneliti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dalam kaitannya dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.410	.392	2,731

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Dari hasil tabel Tabel 11 uji koefisiensi determinasi simultan diatas, bahwa diketahui koefisiensi determinasi (R^2) pada angka R Square 0,410. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya ada kontribusi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adicon Bangun Graha Tangerang sebesar 41,0%. Sementara sisanya dipengaruhi untuk variabel berlainan diluar penelitian ini yaitu sebesar 59% dari (100% - 41%).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Adicon Bangun Graha Tangerang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, hasil penelitian ini menunjukan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Adicon Bangun Graha Tangerang. Dilihat dari nilai thitung 4,839 > ttabel 1,998 serta nilai signifikasi Sig. sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Adicon Bangun Graha Tangerang. Dapat dilihat dari nilai thitung 2,493 > ttabel 1,998 serta nilai signifikasi Sig. sebesar 0,015 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukan Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adicon Bangun Graha Tangerang. Hasil pengujian secara simultan yang dilakukan dalam uji F menunjukan nilai Fhitung mencapai 21,919 dengan tingkat signifikasi 0,000, sementara nilai Ftabel tercatat 3,143 pada signikasi 0,05. Perbandingan kedua nilai tersebut memperlihatkan nilai Fhitung 21,919 yang secara nyata mengungguli Ftabel 3,143. Maka pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) menghadirkan pengaruh positif dan signifikasi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Referensi

- Amalia, I, S Maria, H. T. Z Herlina, and F Redjeki. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Inti Medika Sarana Bandung." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)* 1(1): 355–359. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1146>.
- Azmi, D. N, R Pudyanigsih, E Mufidah, and M Ghifary. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri." *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Diana, and Arifin. 2025. "Pengaruh Kualitas Online Travel Agent (OTA) Terhadap Loyalitas Konsumen Yang Berdampak Pada Tingkat Hunian Hotel (Studi Pada Blitz Hotel Di Tanjung Uncang)." *Jurnal Teknologi Digital Dan Sistem Informasi* 2(1).
- Djakasaputra, A, C. C Widayati, and W Septi. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri KCP Jakarta Kota." *Jurnal Ekonomi* 22(1): 83–94.
- Ghozali. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi Kesembilan)*. Semarang: Semarang : Universitas Diponegoro.
- Heriyanti, S. S, and R Putri. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang." *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 4(2): 357–76.
- Herlambang, Muhamad Agus Teguh. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Pilar Perkasa Mandiri." *Journal of Economic and Management (JECMA)* 5(1): 104–15.
- Hursepuny, Johan, Sita Dewi, Tania Rizki, and Dwi Listyowati. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia." *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research* 5(4): 858.
- Mangkunegara. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maskur, M et al. 2024. "Disiplin Kerja Tanggung Jawab, Reward, Dan Punishment." *Journal of Agromedicine and Medical Sciences*.
- Pratama, A, and A Giovanni. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang." *Inspirasi Ekonomi* 3(4).
- Putra, G. S, and J Fernos. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima." *Jurnal Nusa Manajemen* 3(2): 326–37.
- Putra, M. S. A, and Syafrizal. 2025. "Pengaruh Current Ratio (CR) Dan Debt To Equity Ratio (DER) Terhadap Return On Assets (ROA) Pada PT Ultrajaya Milk Tbk Periode 2013-2022." *Journal of Research and Publication Innovation* 3(1).
- Robbins, S.P, and T.A Judge. 2020. Pearson Education *Organizational Behaviour*. 12th editi. NewJersey.
- Santoso, I, and H Madiistriyatno. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kota Tangerang : Indigo Media.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhendar, Irfan Rizka Akbar. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonalds Pondok Aren Tangerang." *Journal of Economics and Business UBS* 8(1): 1–12.
- Syahrone, M. I. 2022. "Prosedur Penelitian Kuantitatif." *EJurnal Al Musthafa* 2(3): 43–56.
- Wau, J. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(1).