



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAYA MASAWAN PUTRA SEJAHTERA CABANG GRAND JM PALEMBANG SQUARE

Renaldi¹, Rudy Chairudin², Hisbullah Basri³, Sari Sakarina⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

Corresponding email: renaldiajah001@gmail.com

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, work discipline, and job satisfaction on employee performance at PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Grand JM Palembang Square Branch. The research method used was a quantitative method. The population in this study consisted of all employees of PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Grand JM Palembang Square Branch totaling 68 employees. The sampling technique used was saturated sampling, so that the entire population was used as the research sample. Data collection techniques were carried out through questionnaires and documentation. Data analysis used validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, F-test, and t-test. The results of the study showed that leadership style, work discipline, and job satisfaction simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Grand JM Palembang Square Branch with a significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning that H_0 was rejected and H_a was accepted. The multiple linear regression equation obtained was $Y = 2.739 + 0.340X_1 + 0.497X_2 + 0.099X_3$. Partially, leadership style had a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$, work discipline had a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$, and job satisfaction had a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < \alpha (0.05)$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.882 indicated that 88.2% of the variation in employee performance could be explained by leadership style, work discipline, and job satisfaction, while the remaining 11.8% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee Performance.

ABSTRAK :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Jaya Masawam Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square sebanyak 68 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi,

koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Persamaan regresi linear berganda $Y = 2,739 + 0,340 X_1 + 0,497 X_2 + 0,99 X_3$. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,882 menunjukkan bahwa 88,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja organisasi agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor utama yang menjadi penentu keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, tetapi sebagai aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah organisasi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pimpinan memiliki peran mengarahkan orang-orang yang berada dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana mempunyai manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan mampu bekerja efektif dan efisien serta memberikan kepuasan kerja secara maksimal kepada pihak manajemen perusahaan, sehingga membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang (Heliyana et al., 2024).

Dalam era modern, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Hal ini menyebabkan meningkatnya kebutuhan akan karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki kinerja tinggi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Oktavia & Yanuar, 2022). Menurut Wibowo (2022:7) kinerja memiliki makna yang lebih luas dan tidak hanya terbatas pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, melainkan juga mencakup seluruh proses bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Kinerja tidak sekedar dilihat dari output akhir, tetapi juga bagaimana individu menjalankan tugasnya, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pekerjaan. Kinerja karyawan tidak terbentuk secara langsung melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan.

Menurut Kasmir dalam (Magdalena et al., 2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan pendapat Kasmir tersebut, banyak

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya fokus pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Berikut penjelasan hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu determinan utama yang membentuk iklim kerja dan secara langsung mempengaruhi motivasi serta kinerja karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2021) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan situasi, karakteristik bawahan, serta tuntutan lingkungan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Cindy Pamela (2025) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang".

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain gaya kepemimpinan, Kasmir (2022) berpendapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Hasibuan (2022) disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, yang tercermin dalam sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, dan mematuhi prosedur operasional standar yang berlaku.

Berdasarkan pendapat Sunarni dan Hasibuan disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan dan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Wijaya Putra Utama (2024) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota

Palembang" Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masih menurut Kasmir selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Luthans dalam buku Lili Sularmi et al. (2025) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya lebih termotivasi, loyal, dan produktif. Wibowo (2022:202) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan bagaimana individu menilai pekerjaan secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ini Made Dwi Puspitasari (2022) dengan judul "pengaruh kecanggihan teknologi, partisipasi pemakaian, pengalaman kerja, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap Efektivitas sistem informasi akuntansi pada lembaga pengkreditan desa (LPD)" yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan mengenai hubungan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka hal tersebut harus menjadi perhatian semua manajemen

perusahaan termasuk manajemen perusahaan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.

PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail bagian Departemen Store dan Super maket yang terletak di pusat kota Palembang yang memiliki 7 cabang perusahaan yaitu, JM Pasar Raya, JM Kenten, JM Sukarami, JM Bandung, JM Lemabang, JM Plaju, Grand JM Palembang square. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square diduga bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Kondisi ini dapat dilihat masih adanya karyawan yang belum mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara maksimal sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat masih kurangnya tingkat ketelitian dalam bekerja, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta belum optimalnya dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah kepada pelanggan. Kondisi ini tentu menjadi perhatian bagi perusahaan, kualitas pelayanan karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan tingkat kepuasan dan loyalitas pelanggan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan kinerja karyawan karena memiliki peran strategis dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan.

Dari sisi disiplin kerja PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square diduga terdapat beberapa permasalahan, seperti masih banyak karyawan datang terlambat, tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, serta tidak mematuhi standar operasional prosedur (SOP) seperti karyawan wanita tidak menggunakan Make-up yang telah ditentukan dan karyawan laki-laki tidak diperbolehkan berkumis dan berambut panjang. Rendahnya tingkat disiplin kerja dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan dan berdampak pada tidak tercapainya target kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, diduga kepuasan kerja yang dimiliki karyawan belum optimal yang ditunjukkan oleh adanya keluhan terhadap beban kerja, kurang apresiasi dari perusahaan, kompensasi yang diterima.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang, Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square”

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dipandang sebagai hasil kerja maupun proses dari pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2022:7) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan pengetahuan. Menurut Afandi (2025:84) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai

dengan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, serta kesungguhan yang dimiliki. Kinerja juga mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan perannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui sikap, kemampuan, dan prestasi kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam (Magdalena et al., 2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1. kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan kerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kriteria-Kriteria Kinerja

Menurut Afandi (2025:85) kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersamaan dimensi ini merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada tiga jenis kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat, memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.
2. Kriteria berdasarkan perilaku, berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerja yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.

Tujuan Penilaian Kinerja

Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan menurut Afandi (2025:88) antara lain yaitu:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi-prestasi anggota organisasi, yang meliputi:

1. Telah gaji.
2. Kesempatan Promosi.

2. Tujuan Pengembangan 1. Informasi.

2. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja
3. Meningkatkan Prestasi Kerja.
4. Menentukan Tujuan-tujuan Progres Karier.
5. Menentukan Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2025:89) dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Dimensi hasil kerja indikator yaitu: 1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja indikator yaitu: 1. Disiplin kerja
2. Inisiatif
3. Ketelitian
4. Sifat pribadi indikator yaitu: 1. Kepemimpinan
2. Kejujuran
3. Kreativitas

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Robbins (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk memberikan pengaruh terhadap suatu kelompok guna merealisasikan tujuan bersama. Definisi tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses interaksi sosial yang erat kaitannya dengan upaya memengaruhi perilaku anggota organisasi. Hasibuan (2022) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan sehingga mereka bersedia bekerja sama dan menunjukkan produktivitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Pandangan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak semata-mata berkaitan dengan kemampuan mengarahkan, tetapi juga mencakup kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan kerja yang harmonis serta mendorong terciptanya kolaborasi yang efektif di antara anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Afandi (2025:115) faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kematangan emosional yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam menghadapi masalah.
2. Komunikatif yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti.
3. Memberikan keputusan yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pemimpin.

4. Mengawasi yaitu turun ke lokasi kerja karyawan/pegawai, melihat, menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi yaitu menilai hasil kerja pegawai dan memutuskan masa depan pegawai atau karier pegawai.

Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2022 : 171) gaya kepemimpinan terdiri dari 3 dimensi yaitu :

1. Kepemimpinan Otoriter, adalah jenis gaya kepemimpinan di mana kekuasaan sepenuhnya di tangan pemimpin dan anggota tim hanya melaksanakan perintah yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah beberapa ciri dari kepemimpinan otoriter:

1. Pemimpin mengambil keputusan sepenuhnya.
 2. Anggota tim tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.
 3. Pengawasan berlangsung dengan ketat.
 4. Proses komunikasi dilakukan secara satu arah.
2. Kepemimpinan Partisipatif, adalah pendekatan kepemimpinan yang melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mendorong terciptanya hubungan kerja yang baik.

Ciri – ciri dari kepemimpinan partisipatif adalah sebagai berikut:

1. Keputusan diambil secara kolektif.
 2. Komunikasi berlangsung secara timbal balik.
 3. Pemimpin menghormati pendapat dan masukan anggota tim.
 4. Memperkuat kerja sama dalam organisasi.
3. Kepemimpinan Delegatif, adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas dan mengambil keputusan.

Ciri – ciri dari kepemimpinan delegatif adalah sebagai berikut:

1. Otoritas diberikan kepada anggota tim.
2. Anggota tim memiliki kebebasan dalam melakukan pekerjaan.
3. Pemimpin berfungsi sebagai pengawas.
4. Tanggung jawab dibagi di antara para pegawai.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Astutik & Budi (2022) indikator gaya kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa aspek utama yang mencerminkan kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan perannya di dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Kemampuan pemimpin dalam menentukan pilihan secara tepat dan cepat berdasarkan informasi yang tersedia serta mempertimbangkan berbagai risiko yang mungkin terjadi.
2. Kemampuan Memotivasi
Kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, dan inspirasi kepada bawahan agar dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan pemimpin dalam menyampaikan informasi, instruksi, dan ide secara jelas serta mampu membangun komunikasi dua arah yang efektif dengan bawahan.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin dalam bekerja adalah salah satu elemen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kesuksesan sebuah organisasi. Disiplin kerja menggambarkan sikap serta tindakan karyawan dalam mengikuti aturan dan norma yang ada di tempat kerja. Kasmir (2022:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawannya untuk menjalankan aktivitas kerjanya, dalam hal ini dapat berupa waktu, disiplin dalam menjalankan tugas sesuai perintah yang harus dikerjakan, disiplin dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya. Afandi (2025 : 12) disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku, sekaligus sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan serta norma sosial yang ada.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan kesadaran karyawan dalam menaati seluruh peraturan, standar, serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja juga menjadi sarana bagi organisasi untuk membentuk perilaku pegawai agar lebih bertanggung jawab, taat, dan konsisten dalam melaksanakan tugas.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasan & Maufira (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan, Tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan, dengan tujuan yang harus jelas, ditetapkan secara lokal, dan cukup menantang bagi karyawan. Artinya, tujuan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sejalan dengan kemampuan individu agar mereka dapat bekerja dengan lebih serius dan disiplin.
2. Teladan pemimpin, Contoh yang diberikan oleh pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap kedisiplinan karyawan, karena pemimpin menjadi figur yang diteladani oleh anggota tim. Seorang pimpinan perlu memberikan contoh yang baik, disiplin, jujur, serta adil, dengan tindakan yang sesuai dengan ucapan. Jika pemimpin menunjukkan sikap yang kurang baik, maka kedisiplinan karyawan juga akan menurun.
3. Kompensasi, Kompensasi (gaji dan manfaat lainnya) berpengaruh pada disiplin karyawan, karena kompensasi dapat memberikan kepuasan. Semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, maka semakin baik juga tingkat disiplin mereka.
4. Keadilan, Keadilan berperan dalam terciptanya disiplin karyawan, karena sifat alami manusia yang cenderung merasa penting dan ingin diperlakukan setara dengan orang lain.
5. Pengawasan Langsung, Pengawasan langsung merupakan metode yang paling efektif untuk memastikan disiplin karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya pengawasan langsung, atasan perlu secara aktif mengontrol perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Hal ini juga membuat karyawan merasa diperhatikan, dibimbing, dan dipandu oleh atasan.

Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2025:18) disiplin kerja terbagi menjadi 3 yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang ditetapkan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2025:21) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah:

1. Dimensi ketaatan waktu, indikator:
 1. Masuk kerja tepat waktu
 2. Penggunaan waktu secara efektif
 3. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, indikator:
 1. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 2. Target pekerjaan
 3. Membuat laporan kerja harian

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2022 : 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas dan respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan Afandi (2025). Menurut Luthans dalam buku Lili Sularmi et al. (2025) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya lebih termotivasi, loyal, dan produktif.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul karena pekerjaan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai individu, sehingga dapat meningkatkan motivasi, disiplin, loyalitas, serta kinerja karyawan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2025:75) ada lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment)
Kepuasan ditentukan oleh sejauh mana sifat pekerjaan memberikan kesempatan bagi individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (Discrepancies)

Kepuasan muncul sebagai hasil dari pemenuhan ekspektasi. Pemenuhan ekspektasi menggambarkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang didapat oleh individu dalam pekerjaannya. Jika harapan melebihi kenyataan yang diterima, seseorang akan merasa tidak puas. Sebaliknya, individu akan merasa puas jika menerima imbalan yang lebih dari harapan mereka.

3. Pencapaian nilai (Value attainment)
Kepuasan diperoleh dari persepsi bahwa pekerjaan dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai penting bagi individu.
4. Keadilan (Equity)
Kepuasan adalah fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di lingkungan kerja.
5. Budaya Organisasi (Organization Culture)
Di dalam organisasi di mana terdapat budaya kerja yang baik dan harmonis, karyawan akan merasa puas dan berusaha untuk bekerja dengan optimal.

Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2025:79) kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

1. Terhadap produktivitas
Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersiapkan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.
2. Ketidakhadiran
Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja.
3. Keluarnya pekerjaan
Berhenti atau keluarnya karyawan dalam pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan.

Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2025:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

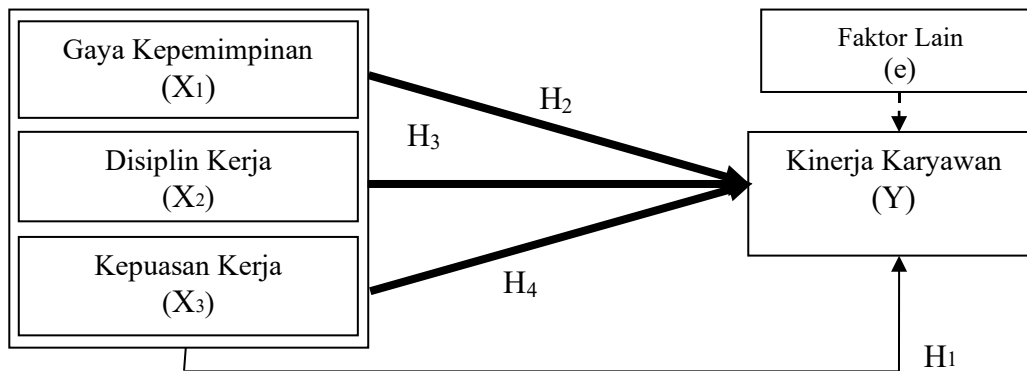
1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan dengan indikator: kesesuaian dengan kemampuan, kepuasan terhadap tugas kerja.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil dengan indikator: kesesuaian gaji dengan pekerjaan, keadilan dalam pemberian upah.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan dengan indikator: kesempatan naik jabatan, sistem promosi yang adil.

Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2023:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Pada penelitian ini akan dijelaskan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan (X1),

disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3), dengan kinerja karyawan (Y) hubungan antar variabel penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Diolah Peneliti 2026

Keterangan:

- > : Pengaruh faktor lain
- > : Pengaruh secara simultan
- > : Pengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:105) menyatakan bahwa, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan dijelaskan di atas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1** : Diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang square.
- H2** : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang square.
- H3** : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang square.
- H4** : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang square.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square yang beralamat di Jl. Angkatan 45 Lorok Pakjo kecamatan Ilir barat 1 Kota Palembang Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu survei dengan cara menyebarkan kuesioner dan mempelajari dokumen perusahaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 68 karyawan. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *non random sampling* dengan menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1.	Laki -laki	22	35%
2.	Perempuan	46	65%
Jumlah		68	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat sebanyak 46 responden atau 65% didominasi oleh responden perempuan dan sisanya merupakan responden laki-laki sebanyak 22 responden atau 35%.

Hasil Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1.	20-25 Tahun	37	54%
2.	26-30 Tahun	24	35%
3.	31-35 Tahun	4	6%
4.	> 36 Tahun	3	5%
Jumlah		68	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan berada dalam kisaran umur 20-25 Tahun yaitu sebanyak 37 responden atau 54%. Untuk kisaran umur 26-30 Tahun 24 responden atau 35%. Untuk umur 31-35 Tahun 4 responden atau 6%. Dan umur > 36 Tahun sebanyak 3 responden atau 5%.

Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	57	83%
2.	DIII	7	11%
3.	SI	4	6%
Jumlah		68	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang paling dominan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 57 responden atau 83%. Untuk pendidikan DIII sebanyak 7 responden atau 11% dan SI sebanyak 4 responden atau 6%.

Hasil Uji Validitas

Dimana setiap nilai yang ada di setiap butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan rumus pearson product moment (PPM) atau disebut dengan r tabel. Dimana r hitung harus lebih besar dari r tabel yaitu sebesar (r hitung >) untuk semua item pertanyaan, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid dan kuesioner dapat dilanjutkan dengan

analisis berikutnya. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,844	0,239	Valid
X1.2	0,796	0,239	Valid
X1.3	0,863	0,239	Valid
X1.4	0,833	0,239	Valid
X1.5	0,842	0,239	Valid
X1.6	0,881	0,239	Valid
X1.7	0,840	0,239	Valid
X1.8	0,869	0,239	Valid
X1.9	0,859	0,239	Valid
X1.10	0,818	0,239	Valid

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai (r hitung) antara skor item dengan skor total, nilai kemudian dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 68 maka didapat r tabel sebesar 0,239, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,239 dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid).

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,870	0,239	Valid
X1.2	0,861	0,239	Valid
X1.3	0,899	0,239	Valid
X1.4	0,869	0,239	Valid
X1.5	0,922	0,239	Valid
X1.6	0,833	0,239	Valid
X1.7	0,889	0,239	Valid
X1.8	0,872	0,239	Valid
X1.9	0,864	0,239	Valid
X1.10	0,880	0,239	Valid

Sumber : Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai (r hitung) antara skor item dengan skor total, nilai kemudian dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 68 maka didapat r tabel sebesar 0,239, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,239 dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid).

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,903	0,239	Valid
X1.2	0,875	0,239	Valid
X1.3	0,818	0,239	Valid
X1.4	0,854	0,239	Valid
X1.5	0,878	0,239	Valid
X1.6	0,861	0,239	Valid
X1.7	0,905	0,239	Valid
X1.8	0,882	0,239	Valid
X1.9	0,808	0,239	Valid
X1.10	0,854	0,239	Valid

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai (r hitung) antara skor item dengan skor total, nilai kemudian dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 68 maka didapat r tabel sebesar 0,239, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,239 dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid).

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,854	0,239	Valid
X1.2	0,792	0,239	Valid
X1.3	0,851	0,239	Valid
X1.4	0,820	0,239	Valid
X1.5	0,871	0,239	Valid
X1.6	0,850	0,239	Valid
X1.7	0,853	0,239	Valid
X1.8	0,864	0,239	Valid
X1.9	0,855	0,239	Valid
X1.10	0,845	0,239	Valid

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai (r hitung) antara skor item dengan skor total, nilai kemudian dibandingkan dengan r tabel, r tabel dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 68 maka didapat r tabel sebesar 0,239, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai (r hitung) untuk semua item lebih besar dari 0,239 dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid).

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skala pengukuran. Pengujian yang dilakukan untuk menguji reliabilitas menggunakan metode cronbach's alpha, yaitu jika cronbach's alpha lebih atau sama dengan 0,60.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
			Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,955	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,966	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,962	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,955	0,60	Reliabel

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji reliabilitas semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yang berarti pernyataan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel maka variabel dalam penelitian ini dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

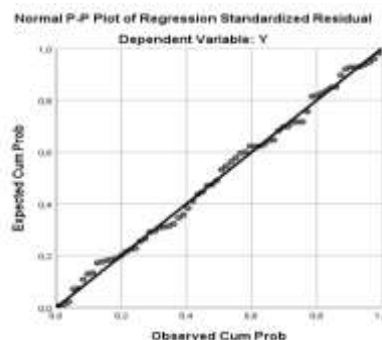
Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Menurut Abdhie (2023:24) uji normalitas digunakan untuk melihat apakah sebaran data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap semua pernyataan yang sudah dinyatakan valid dan reliabel. Alat bantu analisis ini adalah pengujian statistik non parametrik uji One Sample Kolmogorov smirnov. Suatu sebaran data dapat dikatakan normal apabila nilai hasil perhitungan Kolmogorov smirnov Z positif.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,65831666
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,049
	Negative	-,049
Test Statistic		,049
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.		

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden, dimana nilai signifikan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar Hasil Uji Normalitas

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26,2026

Berdasarkan gambar diatas Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual diketahui bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Variance infationfactor (VIF) dan tolerance. Batas dari tolerance value adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10. Apabila tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	,161	6,192
Disiplin Kerja	,179	5,594
Kepuasan Kerja	,115	8,698

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

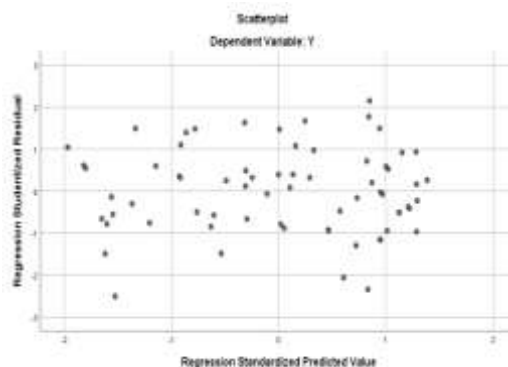
Sumber: Pengelolaan data SPSS Versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai VIF masing-masing variabel adalah gaya kepemimpinan (X1) sebesar 6,129, disiplin kerja (X2) sebesar 5,594 dan kepuasan kerja (X3) sebesar 8,698. Dimana hasil tersebut lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteoskedastisitas.
2. jika titik-titik membentuk pola pada satu tempat, maka terjadi heteoskedastisitas



Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26,2026

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola scatter plot tidak terdapat pola tertentu karena titik menyebar dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,739	,166		16,539	,000
Gaya Kepemimpinan	,340	,011	,356	32,085	,000
Disiplin Kerja	,497	,009	,570	54,076	,000
Kepuasan Kerja	,099	,012	,111	8,464	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2,739 + 0,340 X_1 + 0,497 X_2 + 0,99 X_3.$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,739 : artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 2,739.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,340, artinya jika variabel dependen lainnya tetap dan Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,340 satuan.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,497, artinya jika variabel dependen lainnya tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,497 satuan.
4. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,099, artinya jika variabel dependen lainnya tetap dan Kepuasan Kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,099 satuan.

Hasil Koefisien Korelasi (r)

Analisis selanjutnya adalah analisis koefisien korelasi, analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan menghitung nilai koefisien korelasi dengan bantuan program SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,887	,882	2,720
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai r sebesar 0,942 atau 94,2%, artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berada dikisaran 0,80 – 1,00 artinya sangat kuat.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Kegunaan dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,887	,882	2,720
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,882 atau 88,2%. Berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi (R²) tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variabel (Y). Dengan demikian Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) merupakan variabel yang memiliki kontribusi besar terhadap perubahan variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan uji F dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3720,535	3	1240,178	167,639	,000 ^b
Residual	473,465	64	7,398		
Total	4194,000	67			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan					

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

- a. Formulasi Ho dan Ha

$H_0 : b_1b_2b_3 = 0$ (Artinya, tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square)

$H_a : b_1b_2b_3 \neq 0$ (Artinya, ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square)

b. Penentuan level of significant (α) = 0,05

c. Kriteria pengujian

Jika signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima
Jika signifikansi $\geq$ 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak

d. Kesimpulan :

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F sig sebesar 0,000. Artinya nilai F sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,739	,166		16,539	,000
Gaya Kepemimpinan	,340	,011	,356	32,085	,000
Disiplin Kerja	,497	,009	,570	54,076	,000
Kepuasan Kerja	,099	,012	,111	8,464	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diuji adalah uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hasil perhitungan regresi secara parsial diperoleh sebagai berikut:

1

Sumber: Pengelolaan data SPSS versi 26, 2026

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square

1. Formulasi H_0 dan H_a

- $H_0 : b_1 = 0$ (Artinya, tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square)

- $H_a : b_1 = 0$ (Artinya, ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square)
- 2. Penentuan level of significant (α) = 0,05
- 3. Kriteria pengujian
 - Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima
 - Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak
- 4. Kesimpulan :

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t sig variabel Gaya Kepemimpinan 0,000. Artinya nilai t sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak atau H_a diterima.
- 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square
 - 1. Formulasi H_0 dan H_a
 - $H_0 : b_2 = 0$ (Artinya, tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square)
 - $H_a : b_2 = 0$ (Artinya, ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square)
 - 2. Penentuan level of significant (α) = 0,05
 - 3. Kriteria pengujian
 - Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima
 - Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak
 - 4. Kesimpulan :

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t sig variabel Disiplin Kerja 0,000. Artinya nilai t sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak atau H_a diterima.
- 3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square
 - 1. Formulasi H_0 dan H_a
 - $H_0 : b_3 = 0$ (Artinya, tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square)
 - $H_a : b_3 = 0$ (Artinya, ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square)
 - 2. Penentuan level of significant (α) = 0,05
 - 3. Kriteria pengujian
 - Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima
 - Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak
 - 4. Kesimpulan :

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t sig variabel Kepuasan Kerja 0,000. Artinya nilai t sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak atau H_a diterima.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan nilai F sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,882 atau 88,2%. Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square, sedangkan sisanya 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square perlu meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, tingkat disiplin kerja dan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Selain itu, karena masih terdapat 11,8% faktor lain yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja, oleh karena itu pihak manajemen perlu mengevaluasi faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) variabel variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan nilai t sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Yang berarti didukung oleh teori gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy Pamela (2025) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Ilir I Timur Kota Palembang” hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan nilai t sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya disiplin kerja dalam suatu perusahaan, karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, taat dan konsisten dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Wijaya Putra Utama (2024) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang" hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dengan nilai t sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak atau H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pentingnya kepuasan kerja dalam suatu pekerjaan yang demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membuat karyawan merasa senang untuk bekerja dan mencintai pekerjaannya maka karyawan akan berusaha meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ini Made Dwi Puspitasari (2022) dengan judul "Pengaruh Kecanggihan Teknologi, Partisipasi Pemakaian, Pengalaman Kerja, Kemampuan dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas sistem informasi akuntansi pada lembaga pengkreditan desa (LPD)" yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square. Peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.
2. Terdapat pengaruh Secara Parsial antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.
3. Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.
4. Terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square.
Pihak manajemen PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square disarankan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja, karena dalam penelitian ini terdapat pengaruh setiap variabel baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan. Melalui peningkatan kualitas gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara berkelanjutan, diharapkan kinerja karyawan PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera Cabang Grand JM Palembang Square dapat terus meningkat. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas kerja, serta mendukung tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan secara optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya peneliti menyarankan mengganti variabel atau menambahnya dengan variabel independen lain seperti promosi jabatan, pelatihan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, kompetensi, motivasi dan lain sebagainya yang berkaitan dengan variabel sumber daya manusia.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdhie, B. (2023). Buku Ajar Praktikum Statistik. Universitas Tridinanti.
- Afandi, P. (2025). manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Yoyakarta: Zanafa Publishing.
- Astutik, W.S & Budi, N. S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada TOYOTA AUTO 2000 Hasanudin Kediri). 1(2), 56–68.
- Agustin, C. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Witel Palembang. Palembang: Universitas Tridinanti Palembang.
- Elsando, R. (2025). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Charoen Popkhand Cabang Palembang (Skripsi S-1). Universitas Tridinanti Palembang.
- Ghozali, I (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(1), 515-522.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heliyana, E., Pramesthi, R. A., & Pramitasari, T. D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Situbondo Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 3(6), 1046-1060
- Hasan, M., & Maufira, R. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Dan Upah Pegawai. 4(3), 181–185.

- Kasmir. (2022). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2021) Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia.
- Kartono, K. (2021). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lili Sularmi, Vidya Amalia Rismanty, & Widodo Sunaryo. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PT Media Pustaka Indo.
- Monetaria, E., Noviantoro, D., & Mayasari, R. F. (2026). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kompetensi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swara Indah Music Square Palembang Pndasi 7(1), 13–20.
- Oktavia S. & Yanuar (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 04(01), 206–213.
- Putri, A.S., (2024). pengaruh gaya kepeimimpinan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja. jurnal: kewirausaah dan inovasi. 3(1), 292–305.
- Rahayu, S., & Kunci, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. 6(1), 370–386.
- Pamela, C., Fitriana, N., & Djunaidi, H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan pegawai dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang. Jurnal Kompetitif.
- Puspitasari, I. M. D. (2022). Pengaruh kecanggihan teknologi, partisipasi pemakaian, pengalaman kerja, kemampuan dan kepuasan kerja terhadap efektivitas sistem akuntansi pada Lembaga Pengkreditan Desa (LPD).
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior (Perilaku Organisasi) (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (teori dan praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sakarina, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarami Kota Palembang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial, 3(3), 166-176.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 334-354.
- Sanusi, A. (2021). Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Utama, E. W. P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaya Masawan Putra Sejahtera Kantor Pusat Lemabang Kota Palembang. Management Studies and Entrepreneurship Journal.
- Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja (Edisi ke-5). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.