

---

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XPEL INDONESIA JAKARTA BARAT

**Mustakim<sup>1</sup>, Kamsidik<sup>2</sup>**

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang  
dais.akim2097@gmail.com, dosen02064@unpam.ac.id

---

Article Info	Abstract
<p><b>Keywords:</b> <i>Leadership Style, Work Facilities, Employee Performance</i></p> <hr/> <p><b>JM Classification:</b> Accessible</p> <p><b>DOI:</b> <a href="https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.83">https://doi.org/10.65978/jm.v3i1.83</a></p>	<p>This study aims to determine the effect of Leadership Style and Work Facilities on Employee Performance at PT. XPEL Indonesia, West Jakarta, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach with a saturated sampling method. Therefore, the entire population of 32 employees served as the sample. The research data were analyzed using simple and multiple linear regression, t-tests, F-tests, correlation coefficients, and coefficients of determination. Research Results The data analysis method used is multiple linear regression using the SPSS version 25 application. The regression equation <math>Y = 12.010 + 0.235 X_1 + 0.599 X_2</math>, (F Test) on the Leadership Style variable (X1) and the Work Facilities Variable (X2) shows a calculated f value &gt; f table, namely <math>12.247 &gt; 3.330</math> and has a sig value of <math>0.000 &lt; 0.05</math>, So it can be concluded that the Leadership Style variable (X1) and the Work Facilities variable (X2) together (Simultaneously) have a significant effect on the Employee Performance variable (Y) at PT XPEL Indonesia West Jakarta.</p>

---

### I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak mau suatu organisasi, baik itu di dalam intuisi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam dunia usaha jasa seperti salon mobil, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Namun, seringkali performa kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, termasuk Gaya kepemimpinan atasan dan Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi, membimbing, serta menciptakan suasana kerja yang positif, sementara Fasilitas kerja yang memadai seperti alat cuci, ruang kerja nyaman, dan perlengkapan pelindung turut mendukung

efisiensi dan keselamatan kerja. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh Gaya kepemimpinan dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja karyawan salon mobil, PT. XPEL Indonesia guna memberikan rekomendasi manajerial yang tepat dalam upaya peningkatan kualitas layanan.

Menurut (Purba, 2021) Gaya kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan kemampuan untuk membimbing orang. Gaya kepemimpinan ialah sebuah bentuk tindakan yang di rencanakan dengan tujuan mempengaruhi anggota timnya untuk mengoptimalkan kinerja mereka, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat terealisasi secara efektif sesuai harapan organisasi.

Fasilitas kerja yang dikemukakan oleh Sabri & Susanti (2021: 196) adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja karyawan PT XPEL Indonesia**

No	Unsur-Unsur	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Target	Keterangan
		Nilai	Nilai	Nilai		
1	Kualitas kerja	81	80	78	100	Tidak Tercapai
2	Inisiatif kerja	80	81	75	100	Tidak Tercapai
3	Ketepatan waktu kerja	83	75	73	100	Tidak Tercapai
4	Kemampuan	79	81	80	100	Tidak Tercapai
5	Komunikasi	81	79	77	100	Tidak Tercapai
	<b>Jumlah</b>	<b>404</b>	<b>396</b>	<b>383</b>	<b>500</b>	Tidak Tercapai
	<b>Rata-Rata%</b>	<b>81%</b>	<b>79%</b>	<b>77%</b>	<b>100%</b>	Tidak Tercapai

Berdasarkan data table 1.1 diatas bahwa kinerja karyawan pada tabel menurun dari target yang diharapkan. dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. XPEL Indonesia pada tahun 2022 yaitu 404, tahun 2023 yaitu 396, dan pada tahun 2024 yaitu 383. Dimana kinerja karyawan masih kurang Tidak tercapai. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung karyawan tersebut.

Menurut Kasmir dalam Fachrezi & Hazmanan (2020:109), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan,

karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakann dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif Menurut Sugiyono (2020) adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian dengan pendekatamn kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka) kemudian dianalisis menggunakan metode statistic yang sesuai. Penelitian Deskriptif Menurut Sugiyono (2021) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

Menurut Sugiyono (2022:130), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Menurut (Osman dan Hermawati, 2022) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2020:133) Sampel jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh”. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh yang bermaksud menetap sampel sebanyak 32 orang.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel satu dengan variabel lain:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.141	9.494		3.175	.003
	GAYA.KEPEMIMPINAN	.572	.137	.607	4.187	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui Regresi sederhana  $Y = a + b(x_1)$  yang telah ditemukan antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah  $Y = 30.141 + 0,572 X_1$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Konstanta ( $a$ ) = 30.713

**Tabel 1.3**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**  
**Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.871	9.636		5.902	.000
	FASILITAS.KERJA	.187	.139	.239	1.347	.188

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui Regresi sederhana  $Y = a + b(x_1)$  yang telah ditemukan antara variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah  $Y = 56.871 + 0,187 X_2$  hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Konstanta ( $a$ ) = 57.058

**Tabel 1.4**  
**Hasil Uji Analisis Linear Berganda Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.010	12.209		.984	.333
	FASILITAS.KERJA	.235	.108	.300	2.183	.037
	GAYA.KEPEMIMPINAN	.599	.129	.636	4.631	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data SPSS V.25

Berdasarkan hasil penghitungan regresi pada tabel 1.4 di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,010 + 0,235 X_1 + 0,599 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta 12,010 menyatakan bahwa tanpa adanya Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas kerja maka kinerja karyawan akan tetap terbentuk 12,010.
- Nilai regresi 0,235  $X_1$  artinya apabila variabel Gaya Kepemimpin ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,235 satuan.

Nilai regresi 0,599 X2 artinya apabila variabel Fasilitas Kerja (X2) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tetap, maka keputusan pemeblian (Y) akan meningkat sebesar 0,599 satuan.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial**  
**Antara Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		GAYA.KEPEMIMPINAN	KINERJA
GAYA.KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	1	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
KINERJA	Pearson Correlation	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,607 yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang Rendah nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial**  
**Antara Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		KINERJA	FASILITAS.KERJA
KINERJA	Pearson Correlation	1	.439
	Sig. (2-tailed)		.188
	N	32	32
FASILITAS.KERJA	Pearson Correlation	.439	1
	Sig. (2-tailed)	.188	
	N	32	32

Sumber: data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,439 yang artinya Fasilitas Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang Sedang dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1)**  
**dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary					
Model	R				Change Statistics

		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.386 <sup>a</sup>	.149	.091	4.045	.149	2.544	2	29	.096

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: data SPSS V.25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1.7 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,386 dimana nilai tersebut berada pada 0,200 s/d 0,399 artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 1.8**

**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386 <sup>a</sup>	.149	.091	4.045

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: data SPSS V.25

Berdasarkan pada tabel 1.8 diatas didapatkan nilai pada R Square sebesar 0,149 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara parsial sebesar 25,8% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

A. Uji Hipotesis (Uji T) Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun regresi linear berganda. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

**Tabel 1.9**

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Fasilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.589	6.060		10.822	.000
	TOTAL.X2	.029	.095	.056	.308	.761

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 1.9 diatas, dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 0,308 dan Sig sebesar 0,761 sehingga tingkat signifikansinya yaitu  $0,000 > 0,05$ , Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  yang berarti tidak berpengaruh Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan uji statistik F (Uji Simultan). Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikansi, maka digunakan kriteria sebagai berikut : 1. Jika Nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. 2. Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut

1. Jika niali signifikansi  $> 0,05$  berarti berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. Jika niali signifikansi  $< 0,05$  berarti berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima Untuk menentukan besarnya F tabel di cari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$  maka diperoleh  $(61-2-1) = 58$ , jadi F tabel = 2,760

**Tabel 1.10**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**  
**Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.827	2	122.914	12.247	.000 <sup>b</sup>
	Residual	291.048	29	10.036		
	Total	536.875	31			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), GAYA.KEPEMIMPINAN, FASILITAS.KERJA						

Sumber: data SPSS V.25

Berdasarkan tabel 1.10 diatas dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh (simultan)  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 12,247 > F_{tabel} 3,330$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### IV. KESIMPULAN

Diperoleh Persamaan  $Y = 4,304 + 0,858 X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,656 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 43,1%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(3,891 > 2,011)$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh Persamaan  $Y = 17,903 + 0,392 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,392 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 15,3%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(4,893 > 2,011)$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Diperoleh Persamaan  $Y = 2,731 + 0,782 (X_1) + 0,137 (X_2)$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,801 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi 44,6%. Atas dasar uji 83 hipotesis, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(12,247 > 3,330)$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., & Taqwin. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Yani. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing
- Abdullah, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dewi, A. S., & Yoliandra, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ibis Padang. *Jurnal Pundi*, 8(2), 91-102.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. fungsi MSDM, kepemimpinan, dan kinerja.
- Ismayana, I., Majid, R., & Kalza, L. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Badan Layanan Umum Daerah KAB. BUTON Tahun 2024. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 5(2), 169-176.
- Kamsidik, K., & Darmadi, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 41-49.



- Majid, R., & Kalza, L. A. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan non medis di Badan Layanan Umum Daerah Kab. Buton*. Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan, 5(2).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sadikin, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Sarumaha, & Wasiman. (2020). *Judul artikel/jurnal*. Retrieved dari Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen, 4(2), 395-405.
- Siagian dan Busro, S. P. (2021). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. (299)
- Soedarmayanti & Lamin. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Suban, Y., Djaelani, A. K., & Wahyuni, S. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Menara Internusa di Sidoarjo*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(7), 1–17
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibisono, G. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru*. Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, 19(2), 135–145.
- Wijayanti, D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Sejahtera Abadi*. Jurnal Ilmu Manajemen