

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT DOK & PERKAPALAN KODJA BAHARI (PERSERO) JAKARTA UTARA

Febri¹, Ibnu Sina²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹febrianad805@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²ibnu.sina@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari in South Jakarta Partially and Simultaneously. The research approach used in this study is the Quantitative Method. The sampling technique used in this study used saturated sampling with a total sample of 75 people. The data collection technique in this study used a questionnaire distributed to employees of PT DDPKB. Data analysis techniques Data using Descriptive Analysis, Validity Test, Reliability, Simple Regression Analysis, Multiple, Classical Assumptions Test, t-test (Partial), F-test (Simultaneous), Correlation Coefficient and Determination. Processing data in research using SPSS 26. Based on research results the results of multiple linear regression tests obtained the value of the regression coefficient that is $Y = 23.464 + 0,285X1 + 0,177X2$. Simultaneous test results produce a significance value of $0.001 < 0.05$ which means Leadership Style and Work Discipline have an effect on Employee Performance. Next, the results of the coefficient of determination show a figure of 0.679 means that 67.9% Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) have an effect on Employee Performance (Y) at PT.Dok & Perkapalan Kodja Bahari, while the remaining 32.1% is influenced by variables another. Thus it can be concluded that the hypothesis first (Ha1), second hypothesis (Ha2), and third hypothesis (Ha3) can be accepted.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Di Jakarta Utara Secara Parsial dan Simultan. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT DDPKB. Teknik Analisis data Data menggunakan Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Realibilitas, Analisis Regresi Sederhana, Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Koefisien Korelasi dan Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian menggunakan SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil uji regresi linier berganda nilai koefisien regresi yaitu $Y = 23.464 + 0,285X1 + 0,177X2$. Hasil uji simultan menghasilkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,679 maka sebesar 67,9%

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variable yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (Ha1), hipotesis kedua (Ha2), dan hipotesis ketiga (Ha3) dapat diterima.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. (Sherlie & Hikmah, 2020:756). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terbesar yang dapat membuat kinerja para sumber daya manusia atau karyawan dari perusahaan tersebut menjadi lebih baik. Salah satu sifat dari seorang pemimpin berdasarkan teori sifat kepemimpinan adalah salah satunya memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Selain itu tipe kepemimpinan juga mempengaruhi karyawan yang dipimpin. Salah satu tipenya adalah tipe otokratis, dimana pemimpin memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja para karyawan yang dipimpin dengan tipe otokrasi seperti itu. Menurut Taryaman (2016:7) secara umum menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil optimal, adapun bagi karyawan akan diperoleh hasil yang optimal, adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan

penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang pembangunan kapal baru. pemeliharaan & perbaikan (docking) kapal serta non kapal dengan Kantor Pusat di Jalan Sindang Laut Jakarta. Perseroan memiliki 9 (sembilan) Galangan berlokasi di Jakarta 3 (tiga) Galangan dikenal dengan PT DKB Galangan Jakarta 1, PT DKB Galangan Jakarta II dan PT DKB Galangan Jakarta III dan diluar Jakarta 6 (enam) Galangan ada di Cirebon, Semarang. Palembang. Sabang. Banjarmasin dan Batam.

PT. Dok Dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) merupakan hasil penggabungan 4 (empat) perusahaan galangan sesuai Peraturan Pemerintah RI No 59 tahun 1990 dengan akte notaris Ny. Sulami Mustafa No2 tanggal 1 Maret 1991 dan Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 1992

Tujuan utama PT DKB yaitu menjadikan perusahaan industri perkapalan dan lepas pantai yang unggul di pasar domestik dan mampu bersaing di pasar global, PT DKB selalu berusaha meningkatkan produktivitas dan efektivitas.

Dengan didukung sumber daya manusia yang berpengalaman dan berkualitas, jajaran management yang solid menjadikan PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari siap bersaing dan berkompetisi, yang akhirnya menjadi pilihan terbaik bagi konsumen. Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan harus memilih Pemimpin yang Profesional dan mampu mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan pendirian perusahaan ini adalah untuk memenuhi semua persyaratan dan harapan setiap klien dengan kepercayaan dan fleksibilitas yang meningkat agar klien dapat memperoleh nilai lebih besar dari layanan kami. Fenomena yang terjadi di PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari adalah mengenai kepemimpinan. Setiap tahunnya PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari akan melakukan

penilaian terhadap kepemimpinan yang berjalan dalam satu periode. Berikut penilaian kepemimpinan yang dilakukan pada tahun 2022:

Tabel 1.1
Data Kepemimpinan di PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari 2022

No	Unsur	Jumlah Responden	Puas	Tidak puas	Nilai	Target
1	Pemimpin Memiliki Kejelasan dalam memberikan instruksi kerja kepada bawahannya	75	60	15	80 %	100 %
2	Pemimpin Memiliki Kemampuan sebagai motivator kepada bawahannya	75	53	22	71 %	100 %
3	Pemimpin Memiliki Kemampuan membangun kerja sama antara divisi dalam perusahaan	75	50	25	67 %	100 %
4	Pemimpin Memiliki Kemampuan memberikan arahan terkait detail pekerjaan	75	53	22	71 %	100 %
5	Pemimpin Memiliki Kemampuan berinovasi, ide terkait pekerjaan	75	45	30	60 %	100 %
6	Pemimpin Memiliki Kemampuan menjalin komunikasi dengan bawahan	75	53	22	71 %	100 %
7	Pemimpin Memiliki Sikap penerimaan kritik dan saran dari bawahan	75	53	22	71 %	100 %
8	Pemimpin Memiliki Sikap mengayomi bawahan sebagai mitra kerja	75	53	22	71 %	100 %
Rata – Rata			52.5	22.5	70.25%	100 %

Sumber: Pra Survey (2023)

Berdasarkan informasi pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa penilaian unsur kepemimpinan nilai presentasi dan kepuasanya sangat beragam terhadap kepemimpinan yang terdapat di perusahaan ini. Kemampuan berinovasi, ide terkait pekerjaan masih di nyatakan kurang atau paling kecil yaitu hanya 60% dari target yang di tentukan sebesar 100%. Dan Dari hasil tersebut semua item penilaiannya tidak ada yang mencapai kategori sangat baik atau tidak tercapai target yang di inginkan oleh perusahaan, ini artinya kepemimpinan yang ada masih kurang bekerja dengan baik.

Fenomena lain yang terjadi di PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari adalah tentang disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi terkait dengan absensi karyawan di PT.Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (Persero) dari tahun 2019 sd 2022 juga masih dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Data Disiplin Karyawan di PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari Periode 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria (Jumlah Karyawan)					Jumlah Absensi	Jumlah (%)
		JHK	Terlambat	Sakit	Izin	Absen		
2019	70	250	23	17	13	10	63	25,2
2020	80	250	10	25	8	12	55	22
2021	78	250	10	36	24	16	86	34,4
2022	75	250	32	13	27	18	90	36
Rata Rata			18.75	22.75	18	14	73.5	29.4

Sumber : Data PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, menunjukkan tahun 2019 jumlah karyawan PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari terlambat, sakit, izin dan absen mendapat 63 jumlah absensi atau 25,2% dari jumlah hari kerja (JHK). Tahun 2020 turun menjadi 22% karena pada tahun tersebut mengalami penambahan karyawan dan didukung kondisi penjualan perusahaan yang meningkat namun tahun 2021 mengalami kenaikan jumlah absensi 34,4% dikarenakan karyawan yang sakit covid-19 tidak diperbolehkan untuk bekerja sehingga jumlah absensi meningkat. Serta mengalami kenaikan jumlah absensi pada tahun 2022 dikarenakan jumlah penjualan produk mengalami penyusutan, karyawan banyak izin bekerja dan beberapa karyawan keluar dari perusahaan sehingga jumlah absensi meningkat menjadi 36%.

Kinerja merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam (Permatasari, 2019:414) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini juga di sampaikan oleh (Mogi, 2020 : 75) yang mengatakan bahwa Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada priode tertentu.

Berikut adalah data target penjualan sebagai aspek pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Data Kinerja
PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari
Periode 2019-2022

No	Kinerja	Presentase			
		2019	2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	78,0%	84,0%	81,0%	77,0%
2	Kuantitas Kerja	83,0%	81,0%	77,0%	75,0%
3	Pelaksanaan Tugas	81,0%	85,0%	83,0%	81,0%
4	Tanggung Jawab	78,0%	81,0%	74,0%	72,0%
5	Inisiatif	81,0%	83,0%	78,0%	76,0%
Rata-rata		80,2%	82,8%	78,6%	76,2%

Sumber: PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (2023)

Berdasarkan pada data tabel 1.3 di atas, terlihat adanya penurunan kinerja pada tahun 2019 sd 2022. Hal ini dapat terlihat dari penurunan dalam semua aspek kinerja seperti Kualitas kerja , turun menjadi 77% bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang sebesar 81%. Kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang turun menjadi 75% bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang sebesar 77%.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Akbar, I. R. (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang Journal of Research and Publication Innovation, . Vol. 1, no. 1, Januari 2023 Issn : 2985-4768 Terdapat perbedaan dalam penelitian mengenai objek penelitian yaitu pada PT.SMEC Denka Indonesia Terdapat persamaan dalam penelitian mengenai metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan $Y = 6.662 + (-0.156)X1 + 0.968X2$. nilai koefisien korelasi 0,746 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 55,6% sedangkan sisa nya sebesar 44.4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis signifikan sebesar $F_{hitung} 30.672 > F_{tabel} 2.75$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. SMEC Denka Indonesia.

Ella Anastasya Sinambela (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan

Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto, Indonesia Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Vol. 9 No. 1 2021 p-ISSN: 2302-0008 e-ISSN: 2623-1964 Terdapat perbedaan dalam penelitian mengenai objek penelitian yaitu pada Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto Terdapat persamaan dalam penelitian mengenai metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan

M. Hafis Erlangga (2021) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten PDAM Tirta Musi, Palembang Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM Vol. 2 No. 1 Maret 2021 e-ISSN: 2745-7257 Terdapat perbedaan dalam penelitian mengenai objek penelitian yaitu pada PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten M. Hafis Erlangga PDAM Tirta Musi, Palembang Terdapat persamaan dalam penelitian mengenai metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Kemudian hasil penelitian secara parsial menunjukkan variable motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

Risza Putri Elburdah (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arena Agro Andalan Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Pamulang Tangerang Selatan Jurnal Binawakya Vol. 5 No.11 Juni 2021 ISSN 1978-3787 (Cetak) ISSN 2615-3505 (Online) Terdapat perbedaan dalam penelitian mengenai objek penelitian yaitu pada Universitas Pamulang Tangerang Selatan Terdapat persamaan dalam penelitian mengenai metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif Hasil Penelitian ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro

andalan. sebesar 46,0% ,Pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro andalan sebesar 0,325 atau sebesar 32,5% dan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Arena Agro andalan secara simultan

Denok Sunarsi (2021) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta Universitas Pamulang, Indonesia Jurnal PERKUSI Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 (2021) e ISSN: 2776-1568 Terdapat perbedaan dalam penelitian mengenai objek penelitian yaitu pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta Terdapat persamaan dalam penelitian mengenai metode penelitian ini yaitu metode kuantitatif Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,071 > 1,995). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,112 > 1,995). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,405X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (43,928 > 2,740).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung > r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung < r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode Chronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat

di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
 Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

- d. Uji Koefisien Korelasi
 Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

- e. Analisis Koefisien Determinasi
 Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

- f. Uji Hipotesis
 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)
 Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 2) Uji Simultan (Uji F)
 Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Uji Validitas

Tabel 4.10
 Tabel Uji Validitas Kepemimpinan

No	Rhitung	Rtabel	Keputusan
1	0,5377	0,2272	Valid
2	0,6599	0,2272	Valid
3	0,6371	0,2272	Valid
4	0,5823	0,2272	Valid
5	0,4191	0,2272	Valid
6	0,5809	0,2272	Valid
7	0,5983	0,2272	Valid
8	0,6677	0,2272	Valid
9	0,4946	0,2272	Valid
10	0,7111	0,2272	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data pada tabel diatas, Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (rhitung) bernilai lebih besar dari rtabel = 0,2272. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X1 valid

Tabel 4.12
 Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Hitung	R _{Tabel}	Keputusan
1	0,5252	0,2272	Valid
2	0,6784	0,2272	Valid
3	0,5829	0,2272	Valid
4	0,5694	0,2272	Valid
5	0,4659	0,2272	Valid
6	0,6227	0,2272	Valid
7	0,6338	0,2272	Valid
8	0,6562	0,2272	Valid
9	0,4656	0,2272	Valid
10	0,4937	0,2272	Valid

Sumber: Data primer diolah

Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (rhitung) bernilai lebih besar dari rtabel = 0,2272. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X2 valid.

Tabel 4.14
 Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Hitung	R _{Tabel}	Keputusan
1	0,5362	0,2272	Valid
2	0,6858	0,2272	Valid
3	0,5592	0,2272	Valid
4	0,5612	0,2272	Valid
5	0,5519	0,2272	Valid
6	0,6327	0,2272	Valid
7	0,6087	0,2272	Valid
8	0,5661	0,2272	Valid
9	0,6517	0,2272	Valid
10	0,7284	0,2272	Valid

Sumber: Data primer diolah

Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (rhitung) bernilai lebih besar dari rtabel = 0,2272. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X2 valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.15
 Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,785	10

Sumber: Data primer diolah

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0.785, dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya $0,785 > 0,60$ dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian variabel Kepemimpinan dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan didalam penelitian ini.

Tabel 4.16
 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,760	10

Sumber: Data primer diolah

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0.760, dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya $0,760 > 0,60$ dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan didalam penelitian ini.

Tabel 4.17
 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,806	10

Sumber: Data primer diolah

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0.806, dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya $0,806 > 0,60$ dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan didalam penelitian ini.

Tabel 4.18
 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 Dan Y

Item	Cronbach's Alpha	R _{Tabel}	Keputusan
X1	0,785	0,60	Realibel
X2	0,760	0,60	Realibel
Y	0,806	0,60	Realibel

Sumber: Data primer diolah

Dengan demikian dapat disimpulkan setiap butir kuesioner indikator valid baik X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan. Dan berikut ini rangkuman hasil pengujian perhitungan reliabel untuk ketiga variabel.

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.19
 Uji Kolmogorov Smirnov
 One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,57372425
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,070
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,072 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang dikaji berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.20
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF				
	B	Std. Error	Beta	Beta						
1 (Constant)	33,114	6,542			5,061	0,000				
Kepemimpinan	0,310	0,119	0,296	0,259	0,012	0,972	1,029			
Disiplin Kerja			-0,074	-0,065	0,517	0,972	1,029			
	0,078	0,119								

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk X1 nilai tolerance 0,972 dan X2 nilai tolerance 0,972 atau > 0,10 sedangkan VIF X1 sebesar 1.029 dan VIF X2 sebesar 1.029 atau <10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.21
 Hasil Uji Durbin-Watson (DW test)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,293 ^a	,086	,061	4,63681	2,170

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

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka sebesar 2.170. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada

autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.170 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.22
 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1 (Constant)	5,238	3,696			1,417	0,161
Kepemimpinan	-0,040	0,068			-0,071	0,551
Disiplin Kerja	0,005	0,067			0,009	0,940

a. Dependent Variable: RES2
 Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan output diatas dapat disimpulkan untuk nilai signifikansi X1 sebesar 0,551 dan nilai signifikansi X2 sebesar 0,940 atau > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.23
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepemimpinan (X1)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1 (Constant)	30,374	4,990			6,087	0,000
Kepemimpinan	0,297	0,117			0,284	0,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut; Konstanta sebesar 30,374 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah 30,374. Koefisien regresi X1 sebesar 0.297 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.297. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.

Tabel 4.24
 Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X2)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	Beta		
1 (Constant)	34,775	4,841			7,184	0,000
Disiplin Kerja	0,194	0,115			0,194	0,095

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut; Konstanta sebesar 34,775 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah 34,775. Koefisien regresi X1 sebesar 0.194 menyatakan bahwa

setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.194. koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Tabel 4.25
 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	23,464		3,566	0,001
	Kepemimpinan (X1)	0,285	0,116	2,448	0,017
	Disiplin Kerja (X2)	0,177	0,111	1,590	0,116

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: data primer diolah

Dan berdasarkan hasil tabel diatas pula maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 23.464 + 0,285X1 + 0,177X2$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : Konstanta sebesar 23,464 artinya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 23,464. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,285 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,285. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan (X1) dengan kinerja karyawan (Y), semakin tinggi kepemimpinan (X1) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,177 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,177. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja (X2) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y).

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.28
 Uji Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	0,64 ^a	0,402	0,386	3,749	0,402	24,243	2	72	0,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data primer diolah

Nilai R koefisien (Koefisien korelasi) adalah 0,64, maka dapat diartikan derajat hubungan antara variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan merupakan korelasi kuat.

Tabel 4.29
 Uji Korelasi Hasil 3 Variabel

Correlations				
		Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan(Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	0,67 ^{**}	0,64 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	75	75	75
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	0,67 ^{**}	1	0,797 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	75	75	75
Kinerja Karyawan(Y)	Pearson Correlation	0,64 ^{**}	0,797 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	75	75	75

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

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi yang dihasilkan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,64. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif dan mempunyai korelasi kuat. Sedangkan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,67. Hal ini menunjukkan hubungan yang positif dengan interpretasi korelasi kuat.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.30
 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,824 ^a	0,679	0,670	2,747

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,679 atau 67,9%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebesar 67,9%, sedangkan selebihnya 32,1% dipengaruhi karena faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.26 Hasil Uji t (Signifikansi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,246	6,306		3,052	0,003
	Kepemimpinan (X1)	0,406	0,116	0,378	3,518	0,17
	Disiplin Kerja (X2)	0,152	0,107	0,152	2,414	0,16

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)
 Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan untuk uji t sebagai berikut :

- 1) Nilai t hitung variabel kepemimpinan yang diperoleh sebesar 3,518 dengan nilai sig 0,17 sehingga t hitung > t tabel (3,518 > 1,99346) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau 0,01 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai t hitung variabel disiplin kerja yang diperoleh sebesar 2,414 dengan nilai sig 0,16 sehingga t hitung > t tabel (2,414 > 1,99346) dan nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas atau 0,16 > 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) 0,01 < 0,05 dan nilai t hitung 3,518 > 1,99346 dan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,16 > 0,05 dan nilai t hitung 2,414 > 1,99346 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H2 diterima.

Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.27 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,004	2	151,502	7,845	0,001 ^b
	Residual	1390,516	72	19,313		
	Total	1693,520	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X1)
 Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Hasil pengujian dengan bantuan Software SPSS Version 26 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 7,845 sehingga Fhitung > Ftabel (7,845 > 3,12) pada α 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari.
- 2) Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,001 < 0,05 maka Ho diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dok & Perkapalan kodja bahari.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,64 + 0,285 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,402 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat dengan koefisien determinasi sebesar 64% Uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (3,518 > 1,99346), hal ini diperkuat dengan probability signifikansi 0,01 < 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,508 + 1,77 X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,67 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang Kuat dengan koefisien determinasi sebesar 67%. Uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (2,414 > 1,99346), kemudian nilai signifikansi 0,16 > 0,05, dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari.

c. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23,64 + 0,285 X_1 + 1,77 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar sebesar 0,518 artinya variable Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien determinasi sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(7,845 > 3,12)$ dan signifikan karena $0,001 < 0,05$. Kemudian berdasarkan hasil analisis Koefisien Determinasi (R^2) yang menghasilkan nilai sebesar 0,679 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan memiliki kontribusi mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari sebesar 67,5% dan sisanya sebesar 32,1% disebabkan oleh variable diluar variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1117-1127.
- [2] Alamsyah, M. W., & Effendi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(5), 6011-6022.
- [3] Anggini, A. D., & Malik, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lokasi Wirausaha Terhadap Keberhasilan Usaha Kuliner Bagasta Café Di Kelurahan Sidorame Barat II, Kecamatan Medan Perjuangan. *Afosj-Las (All Fields Of Science Journal Liaison Academia And Society)*, 1(3), 1-18.
- [4] Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1322-1332.
- [5] Astuti, R. W., & Kharisma, A. S. (2019). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak Dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan. *Journal Of Accounting And Finance (Jacfin)*, 1(2), 85-95.
- [6] Djaelani, M., Sinambela, E. A., Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Strengthening The Culture Of Occupational Safety And Health As A Contributor To The Formation Of Construction Project Performance. *Journal Of Marketing And Business Research (Mark)*, 1(2), 59-70.
- [7] Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arena Agro Andal. *Media Bina Ilmiah*, 15(11), 5651-5658.
- [8] Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(1), 211-220.
- [9] Fitriani, R., & Sugiyono, S. (2018). Perilaku Peduli Lingkungan Pada Siswa Kelas X Sma Muhammadiyah 1 Yogyakarta. *Journal Of Culinary Education And Technology*, 7(2).
- [10] Hakim, A., & Gunawan, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Madrasah (Studi Pada Madrasah Tsanawiyah Malnu Kadukaungpandeglang). *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(8), 1501-1514.
- [11] Hamarto, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- [12] Harahap, S. R. W., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, 1(3), 181-186.
- [13] Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- [14] Hayati, F. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Armorindo Artha Kota Tangerang. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 127-136.
- [15] Husain, B. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom

- Indonesia Persero. Tbk. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1), 44-53
- [16] Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5(1), 374-379.
- [17] Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 4(1), 12-23.