



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TINGKAT PENDIDIKAN,  
PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. CITRA LAUTAN TEDUH**

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, EDUCATION LEVEL,  
TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT. CITRA LAUTAN TEDUH***

Rona Tanjung<sup>1</sup>, Budiyanto<sup>2</sup>, Suhermin<sup>3</sup>, Imelda<sup>4</sup>, Yulita Saputri<sup>5</sup>, Buyung Nul Hakim<sup>6</sup>, Doni Pinayungan<sup>7</sup>, Moden Purba<sup>8</sup>, Nadia Khaira Ardi<sup>9</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>10</sup>

*(<sup>1,4</sup>Mahasiswa Program Pascasarjana STIESIA, Indonesia)*

*(<sup>2,3</sup>Program Pascasarjana STIESIA, Indonesia)*

*(<sup>1,5</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)*

*(<sup>4</sup>Program Studi Manajemen STIE Bentara Persada, Indonesia)*

*(<sup>6,9</sup>Fakultas Teknik Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)*

*(<sup>10</sup>Fakultas Teknik Universitas Batam, Indonesia)*

*ronatanjung07@gmail.com*

**Abstrak**

PT. Citra Lautan Teduh bergerak pada bidang manufaktur khususnya memproduksi Tiang Pancang Beton Putar pra tekan atau pre-tensioned spun concrete pile. Kinerja karyawan yang berkualitas ialah kinerja yang sama dengan standar perusahaan dan bisa membantu untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan ini perlu didukung oleh beberapa faktor yaitu contohnya gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja. Populasi pada penelitian ini berjumlah 90 orang karyawan tetap dan sampel yang digunakan yaitu 90 orang karyawan tetap dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil dari uji f diperoleh nilai f hitung sebesar 55,926, nilai f tabel sebesar 2,48 artinya nilai f hitung lebih besar dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$  sehingga bisa disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Pelatihan (X3) dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Kata kunci;** Gaya Kepemimpinan; Tingkat Pendidikan; Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract**

*PT. Citra Lautan Teduh is engaged in the manufacturing sector, especially producing pre-tensioned spun concrete piles. Quality employee performance is performance that is the same as company standards and can help achieve company goals, with this it needs to be supported by several factors, for example leadership style, education level, training and work discipline. The population in this study amounted to 90 permanent employees and the sample used was 90 permanent employees using the saturated sample technique. The results of the f test obtained a calculated f value of 55.926, a table f value of 2.48 meaning that the calculated f value is greater and a significant value of  $0.000 < 0.05$  so that it can be concluded that Leadership Style (X1), Education Level (X2), Training (X3) and Work Discipline together have a significant effect on Employee Performance (Y).*

**Keywords;** Leadership Style; Education Level; Training; Work Discipline; Employee Performance



## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efesien. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan kemajuan setiap negara. Walaupun setiap negara mempunyai sumber daya manusia yang melimpah. Namun jika tidak di dorong dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tidak akan berjalan dengan baik. Setiap negara akan maju dan makmur dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam nya yang diciptakan oleh manusia.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hardjana *et al* (2022) gaya kepemimpinan merupakan proses perilaku yang sesuai dilihat dari semua kelompok pada waktu yang lama dan bisa diterima sebagai ciri khas yang ada pada pemimpin. Gaya kepemimpinan dimanfaatkan oleh pemimpin untuk bisa mempengaruhi karyawan yang ada diperusahaan agar melaksanakan yang diperintahkan oleh pemimpin. Menurut Sudiantini *et al* (2022) terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan Memotivasi
2. Kemampuan Komunikasi
3. Kemampuan Mengambil Keputusan
4. Kemampuan Mengendalikan Emosi

### **Tingkat Pendidikan**

Menurut Hitalessy *et al* (2020) Tingkat pendidikan merupakan semua usaha yang direncanakan agar bisa mempengaruhi individu lain agar melaksanakan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pendidikan termasuk sebuah proses pembelajaran dengan membagikan pengetahuan kepada seseorang dengan prosedur yang sistematis dan berlangsung dengan waktu yang lama. Indikator menurut Lubis (2018) indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang pendidikan
2. Kesesuaian jurusan
3. Kompetensi

### **Pelatihan**

Menurut Siswoyo (2020) pelatihan merupakan pendekatan pekerjaan karyawan agar bisa membantu meningkatkan keahlian dan kompetensi karyawan. Kebutuhan pelatihan muncul dari tinjauan kinerja karyawan. Bagi seluruh calon karyawan baru agar siap untuk ditempatkan di bidang perkejaan tertentu, perlu terlebih dulu untuk mengikuti pelatihan. Menurut Yulianto (2018) ada beberapa indikator pelatihan yaitu:

1. Pelatihan sesuai dengan objek yang dituju
2. Pelatihan berdasarkan ketentuan dan syarat yang berlaku.
3. Pelatihan sesuai tujuan departemen dan mengacu pada sesuatu yang baru.
4. Pelatihan efektif jika dalam pemberian pelatihan jelas dan berbobot.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Kilvin *et al* (2020) disiplin kerja merupakan sebuah situasi dan perilaku patuh yang terdapat pada diri karyawan terhadap aturan dan norma yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan dimilikinya perilaku hormat dan menghargai pada aturan yang ada serta melakukannya



semaksimal mungkin termasuk salah satu bentuk disiplin dalam bekerja. Menurut Kilvin (2020) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Peraturan tentang waktu masuk kerja, istirahat serta pulang bekerja
2. Peraturan tentang cara berpakaian dan bersikap pada saat bekerja
3. Peraturan tentang cara kerja dan interaksi antara para karyawan
4. Aturan tentang hal yang dilarang serta diperbolehkan pada saat melakukan pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kamal, *et al* (2018) kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan dengan secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja karyawan dapat menilai masing-masing karyawan pada saat melakukan pekerjaan yang dilaksanakan di dalam perusahaan. Menurut Toni *et al* (2021) ada berbagai indikator yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Prestasi kerja
4. Tanggung jawab kerja

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Citra Lautan Teduh.
- H2 : Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Lautan Teduh
- H3 : Diduga Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Lautan Teduh
- H4: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Lautan Teduh.
- H5: Diduga Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Lautan Teduh.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Objek/Subjek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), dan Disiplin Kerja (X4) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, Sedangkan analisis penelitian ini adalah PT. Citra Lautan Teduh yang beralamat di Jl. Hang Jebat, Batu Besar, Kecamatan Nongsa, Kota Batam.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi penelitian sebanyak 90 karyawan tetap pada departemen produksi PT. Citra Lautan Teduh. Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan tetap departemen produksi pada PT. Citra Lautan Teduh.. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik



sampling jenuh. Dengan demikian sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 90 karyawan tetap departemen produksi PT. Citra Lautan Teduh.

## **METODE ANALISIS DATA**

### **Uji Validitas**

Menurut Rahayu (2019) uji validitas merupakan suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur.

### **Uji Reabilitas**

Menurut Rahayu (2019) uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

### **Uji Normalitas**

Menurut Rahayu (2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak.

### **Uji Multikolinearitas**

Menurut Rahayu (2019) uji multikolinearitas adalah uji yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Rahayu (2019) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

### **Metode Analisis regresi linier berganda**

Untuk mengetahui seberapa berpengaruh terhadap variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), Disiplin kerja (X4) terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) secara simultan maupun parsial.

### **Uji t (parsial)**

Menurut Rahayu (2019) uji t merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas yang secara personal agar bisa memberikan penjelasan kepada variabel terikat.

### **Uji f**

Uji f (uji koefisien regresi secara simultan) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R<sup>2</sup> antara nol dan satu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Agar mengetahui hasil uji validitas, dicari dahulu nilai r tabel dengan rumus  $df = n - 2$  ( $90 - 2 = 88$ ) dan nilai signifikansi 0,05 atau 5%. Sehingga nilai r tabel yaitu sebesar 0,207. Kriteria uji validitas yang digunakan jika nilai r hitung  $>$  r tabel. Hasil uji validitas dilihat pada tabel yaitu:

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai r hitung  $>$  r tabel, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  dan nilai r tabel nya sebesar 0,207 dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dianggap valid.

### Uji Reliabilitas

Kriteria uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu apabila nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka reliabilitas dapat dikatakan baik. Hasil uji reliabilitas bisa dilihat dibawah ini yaitu:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reabilitas**

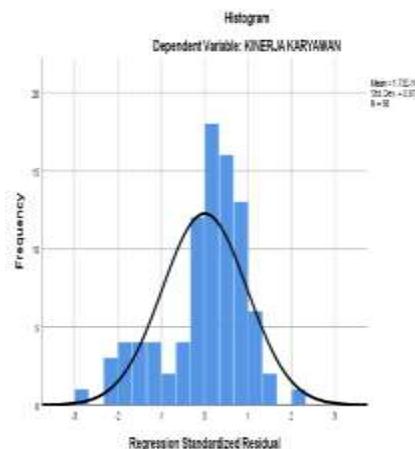
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,535	8	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X2)	0,550	6	Reliabel
Pelatihan (X3)	0,585	8	Reliabel
Disiplin Kerja (X4)	0,726	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	8	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pada Tabel 1 diketahui semua pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk semua variabel dalam penelitian adalah reliabel.

### Uji Normalitas

Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan histogram, Norma P-Plot dan uji Kolmogorov- Smirnov. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

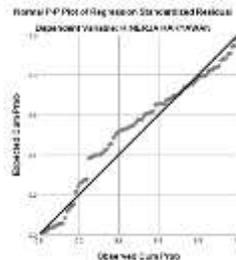


**Gambar 1**

### Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan Gambar 1 dapat terlihat membentuk pola gambar lonceng atau bell shaped, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi normal. Selanjutnya cara kedua untuk menguji normalitas yaitu dengan grafik Normal Probability Plot dibawah ini:



**Gambar 2**

**Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan Gambar 2 maka dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal p-plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Selanjutnya uji Kolmogorov-Smirnov yang terlihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		90
<i>Normal Parameters</i> , b Most Mean		,0E-7
<i>Extreme Differences</i>	Std. Deviation	2,17960278
	<i>Absolute Positive</i>	,135
<i>Test Statistic</i>	<i>Negative</i>	,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		-,135
		1,281
		,075

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Pada Tabel 2 diketahui bahwa hasil uji kolmogorov-smirnov dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,075 > 0,05$  (alpha) artinya dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Untuk mengetahui uji multikolinieritas dapat diketahui jika nilai VIF lebih dari 10 dan jika nilai collinearity tolerance dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Hasil pengujian VIF dan Tolerance dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Toleranc e	VIF
1 (Constant)	-11.356	3.400		-3.340	.001		
1 GAYA KEPEMIMPINAN	.199	.122	.133	1.634	.106	.491	2.036
1 TINGKAT PENDIDIKAN	.293	.155	.159	1.898	.061	.461	2.167
1 PELATIHAN	.466	.128	.323	3.639	.000	.412	2.429
1 DISIPLIN KERJA	.412	.101	.361	4.104	.000	.418	2.390

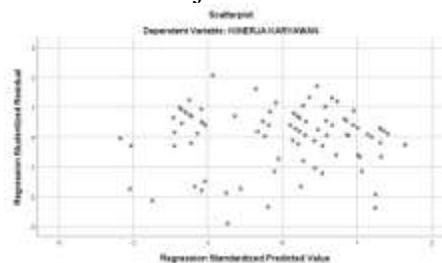
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1,X2,X3 dan X4 masing-masing memiliki nilai collinearity statistic VIF sebesar 2,036; 2,167; 2,429; 2,390 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam tidak terdapat Multikolinieritas dalam model penelitian ini.

### Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual. Hasil Uji heteroskedastisitas dapat dilihat yaitu:



**Gambar 3**

**Hasil Uji Heterokedastisitas dalam Scatter Plot**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Dari grafik scatterplot tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, penyebaran titik-titik pada pola tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastistas pada model regresi.

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel- variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap varibel dependen. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Std. Error		
1 (Constant)	-11,356		3,400	-3,340	,001
GAYA KEPEMIMPINAN	,199	,133	,122	1,634	,106
TINGKAT PENDIDIKAN	,293	,159	,155	1,898	,061
PELATIHAN	,466	,323	,128	3,639	,000
DISIPLIN KERJA	,412	,361	,101	4,104	,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -11,356 + 0,119 X_1 + 0,293 X_2 + 0,466 X_3 + 0,412 X_4 + e$$

Persamaan pada rumus diatas bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,119 yang artinya apabila nilai variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) semakin tinggi maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan semakin tinggi juga.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel tingkat pendidikan ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,293 yang artinya apabila nilai variabel tingkat pendidikan ( $X_2$ ) semakin tinggi maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan semakin tinggi juga.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel pelatihan ( $X_3$ ) yaitu sebesar 0,466 yang artinya apabila nilai variabel pelatihan ( $X_3$ ) semakin tinggi maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan semakin tinggi juga.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) yaitu sebesar 0,412 yang artinya apabila nilai variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) semakin tinggi maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan semakin tinggi juga.

#### Uji t (Uji Parsial)

Agar bisa mengetahui nilai t tabel dapat menggunakan rumus  $df = n - k - 1$  dimana  $df$  adalah nilai uji t,  $n$  adalah jumlah responden,  $k$  adalah jumlah variabel bebas dan 1 adalah nilai ketetapan dari rumus. Nilai t tabel pada penelitian ini adalah  $df = 90 - 5 - 1$ , t tabel dari angka 84 adalah 1,988. Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Tabel 5**  
**Hasil Perhitungan Uji t (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-11,356	3,400		-	,001
GAYA KEPEMIMPINAN	,199	,122	,133	1,634	,106
TINGKAT PENDIDIKAN	,293	,155	,159	1,898	,061
PELATIHAN	,466	,128	,323	3,639	,000
DISIPLIN KERJA	,412	,101	,361	4,104	,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Dengan demikian dapat dijabarkan uji t (parsial) masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (1,634 < t tabel 1,988) dan nilai signifikan 0,106 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X1 terhadap Y.
2. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (1,898 > t tabel 1,988) dan nilai signifikan 0,061 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X2 terhadap Y.
3. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (3,639 > t tabel 1,988) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X3 terhadap Y.
4. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (4,104 > t tabel 1,988) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X4 terhadap Y.

#### Uji f (Uji Simultan)

Uji f bertujuan untuk menguji variabel dependen (kinerja karyawan) terhadap variabel independen Gaya kepemimpinan (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), Disiplin Kerja (X4) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan variabel Y. Tingkat signifikan pada Uji f adalah sebesar 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima sedangkan sebaliknya jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak. Berikut ini adalah hasil uji simultan f:



**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	1112,746	4	278,187	55,926	,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	422,809	85	4,974		
<b>Total</b>	<b>1535,556</b>	<b>89</b>			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Hasil uji f memperlihatkan nilai f hitung sebesar 55,926 > 2,48 f tabel dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Pelatihan (X3) dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan sebagai pengukur seberapa jauh pengaruh kemampuan variabel independen dalam melihat variabel dependen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R. Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,851 <sup>a</sup>	,725	,712	2,230

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2022

Pada Tabel 7 koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilihat dari nilai adjusted R square sebesar 0,712 atau sebesar 71,2% hal ini mempunyai arti bahwa sebesar 71,2% dari variasi variabel gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan. Selisihnya 28,8% (100% - 71,2%) dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### **KESIMPULAN**

Penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan: (1) Variabel gaya kepemimpinan secara parsial bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Lautan Teduh. (2) Variabel tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Lautan Teduh. (3) Variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Lautan Teduh. (4) Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan



terhadap kinerja karyawan PT. Citra Lautan Teduh. (5) Gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa antara lain: (1) Pemimpin dapat lebih terbuka dalam melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan melakukan upaya pendekatan yang lebih kepada karyawan, sehingga karyawan selalu merasa nyaman. (2) lebih memperhatikan tingkat pendidikan karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. (3) PT. Citra Lautan Teduh untuk dapat memperbanyak pelaksanaan pelatihan agar karyawan akan lebih berpengalaman dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. (4) Diharapkan untuk PT. Citra Lautan Teduh untuk dapat memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja dan diberlakukannya sanksi. (4) Pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan perusahaan dapat memberikan sesuatu hal yang bisa dianggap cukup.

#### **REFERENSI**

- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Hardiana., Oktarina, I. A., & Ratnasari, S. L. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Leadership Style, Communication, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance".
- Hitalessy, V., Roni, M. H., & Iswandi, I.(2020). Effect of Education Training and WoRK Experience Level on Employee Performance. *Jurnal EMA*.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- Kamal, F., W., Sulistio, E. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi)". *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*.



- Kilvin, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*.
- Lubis Falinda. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif Terhadap Kinerja
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Internasional. *Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, SL., Girsang, MMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- Ratnasari, SL., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- Ratnasari, SL., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). Manajemen Kinerja Karyawan. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- Ratnasari, SL., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.



- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Shariyani, S., Ratnasari, S.L., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibria*. 8 (2).
- Siswoyo., & Indriawan. (2020). "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior". *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). *The Influence of Leadership Style : Job Satisfaction Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri Pengaruh Gaya Kepemimpinan : Kepuasan Kerja , Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT. Lensa Potret Mandiri*. 1(3).
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Subandi, S., Ratnasari, S.L., Nasrul, H.W., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Supardi, S.L Ratnasari, H.W Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 363-369.
- Sukmawati, E., S.L Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Susanti, E.N., Ratnasari, S.L., Manalu, F.M., Pasaribu, A.K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (2), 171-181.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susilowati, Y., S.L Ratnasari, H.W Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.



- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Sugiyono. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- Toni, T., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- Yulianto, W. (2018). *KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN Wahyu Yulianto Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan dan Perikanan*.