

Studi Empiris: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Industri Konstruksi Yogyakarta

Damiasih *

* Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta

* Amidamiasih69@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan konstruksi yang berlokasi di Kota Yogyakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik survei, yang mencakup observasi serta penyebaran kuesioner kepada 38 responden dari perusahaan tersebut. Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, hasil uji t sebesar 7,755, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berperan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan konstruksi yang diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Perusahaan

Abstract. This study aims to evaluate the influence of leadership style on employee performance in a construction company located in Yogyakarta City. The approach used in this research is a quantitative method with a survey technique, which includes observations and the distribution of questionnaires to 38 respondents from the company. The data analysis results indicate that the leadership style implemented by the company's management has an impact on employee performance. This finding is supported by a significance level of $\alpha = 0.05$, a t-test result of 7.755, and a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, the hypothesis testing results indicate that H_0 is rejected and H_a is accepted. Therefore, it can be concluded that leadership style plays a positive role in improving employee performance in the construction company under study.

Keywords: Leadership Style; Employee Performance; Company

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, tantangan yang dihadapi dunia bisnis semakin kompleks. Perusahaan-perusahaan yang ingin tetap bertahan harus mampu menghadapi berbagai dinamika serta memenangkan persaingan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset utama dalam organisasi, tetapi pada saat yang sama juga menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya. Jika tenaga kerja dalam suatu perusahaan mampu bekerja secara efektif, maka operasional perusahaan juga dapat berjalan dengan baik. SDM terdiri dari individu-individu yang memberikan tenaga, bakat, serta kreativitas mereka demi kelangsungan organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, keberadaan SDM sangat penting karena mereka berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pengambilan keputusan demi mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki visi dan misi yang menjadi arah dalam menjalankan aktivitasnya. Untuk merealisasikan tujuan tersebut, diperlukan suatu rangkaian proses manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian. Semua tindakan tersebut saling berkaitan, dan peran seorang pemimpin menjadi krusial dalam mengatur serta mengoordinasikan para karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan target perusahaan. Agar seluruh aktivitas manajerial berjalan dengan optimal,

perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan keterampilan tinggi. Dengan demikian, upaya pengelolaan perusahaan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2011:554), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan seseorang sebagai bentuk pencapaian kerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang memenuhi standar perusahaan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan mencerminkan kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas yang diberikan. Perusahaan yang baik selalu berupaya meningkatkan kapabilitas SDM-nya karena hal ini merupakan faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula peluang perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Kinerja merupakan hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar tertentu sesuai dengan tugas yang dijalankan. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi tantangan utama dalam manajemen karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja SDM-nya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syafii, Thoyib, Nimran, dan Djumahir (2015), kesuksesan suatu perusahaan tidak terlepas dari efektivitas manajemen, yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi adalah kualitas SDM.

Selain pengelolaan internal, gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat mengarahkan serta mengoordinasikan aktivitas karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Secara umum, gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin yang kompeten perlu mempertimbangkan berbagai faktor, seperti keterampilan, pengalaman, kepribadian, serta motivasi individu dalam timnya. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan dalam organisasi guna mendorong kinerja optimal dari seluruh karyawan.

Saat ini, jumlah perusahaan yang berkembang di Indonesia semakin bertambah, mencakup berbagai sektor industri. Salah satu sektor yang tengah diminati adalah konstruksi. Perusahaan konstruksi yang beroperasi di Yogyakarta merupakan salah satu contoh perusahaan yang bergerak di bidang ini. Namun, seperti perusahaan lainnya, perusahaan tersebut juga menghadapi berbagai tantangan, salah satunya adalah kurangnya ketegasan dari pemimpin dalam menegakkan disiplin karyawan. Hal ini, misalnya, terlihat dari masih adanya keterlambatan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari "job performance" atau "actual performance," yang menggambarkan pencapaian kerja seseorang dalam bentuk hasil nyata. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja dapat diartikan sebagai terjemahan dari "performance," yaitu hasil kerja individu, manajemen, atau organisasi secara menyeluruh. Hasil kerja ini harus dapat dibuktikan secara konkret dan dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Rivai (2011:554) juga mengungkapkan bahwa kinerja merupakan bentuk perilaku nyata yang diperlihatkan individu dalam rangka mencapai prestasi kerja sesuai dengan peran yang diembannya dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat Prawirosentono yang dikutip oleh Sutrisno (2011:176), terdapat sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap tingkat kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Efektivitas dan Efisiensi, Kinerja organisasi dinilai berdasarkan efektivitas dan efisiensi. Efektivitas menunjukkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan, sementara efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Wewenang dan Tanggung Jawab, Setiap individu dalam organisasi memiliki peran, otoritas, serta tanggung jawab tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan didukung oleh disiplin kerja yang kuat akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
3. Disiplin, Disiplin mengacu pada tingkat kepatuhan dan penghormatan terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi. Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.
4. Inisiatif, Kemampuan berpikir kreatif serta inisiatif karyawan dalam mengembangkan ide-ide baru yang sejalan dengan tujuan organisasi juga berperan penting dalam peningkatan kinerja. Manajemen sebaiknya memberikan dukungan terhadap inisiatif positif yang muncul dari para karyawan.

Dari berbagai faktor yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Apabila karyawan mampu mencapai tingkat prestasi kerja yang tinggi, maka dampaknya juga akan terlihat pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terkait berbagai faktor ini menjadi penting dalam upaya meningkatkan efektivitas serta produktivitas organisasi.

Metodologi Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 38 karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan konstruksi di Kota Yogyakarta. Oleh karena itu, jumlah kuesioner yang disebarkan juga sebanyak 38.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yaitu untuk mengetahui pengaruh variable *independent* yaitu Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variable *dependent* Kinerja Karyawan (Y). adapun bentuk persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta (titik potong: besarnya nilai y pada saat x = 0)

b = Koefisien regresi (slope), yaitu nilai yang menunjukkan besarnya peningkatan (+) atau penurunan (-) yang berdasarkan pada hubungan nilai y

x = Gaya Kepemimpinan

et = Error

Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Uji analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran, mengenai variable yang diteliti melalui rata-rata (mean), nilai maximum, nilai minimum, standar deviasi, variance dan range.

Tabel 1 Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan	38	30.00	45.00	75.00	63.4211	7.16082	51.277
Kinerja Karyawan	38	24.00	51.00	75.00	63.5789	6.51249	42.413
Valid N (listwise)	38						

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa jumlah sampel untuk variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X) adalah 38, dengan nilai minimum sebesar 45.00 dan nilai maksimum sebesar 75.00. Nilai rata-rata (mean) dari variabel ini adalah 63.4211, dengan standar deviasi sebesar 7.16082, range sebesar 30.00, dan variance (simpangan baku kuadrat) sebesar 51.277. Sementara itu, untuk variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), nilai minimum yang diperoleh adalah 24.00, sedangkan nilai maksimum mencapai 75.00. Rata-rata nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 63.5789, dengan standar deviasi sebesar 6.51249, range sebesar 24.00, dan variance (simpangan baku kuadrat) sebesar 42.413. Hasil ini menunjukkan distribusi data yang cukup bervariasi, dengan standar deviasi yang relatif rendah, menandakan bahwa sebagian besar data tidak jauh dari nilai rata-rata masing-masing variabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel dalam model regresi, baik variabel bebas maupun variabel terikat, memiliki distribusi normal.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

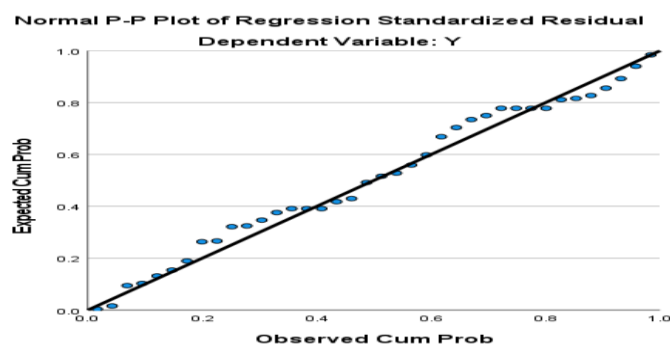
			Unstandardized Residual
N			38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,000
	Std. Deviation		3,985
Most Extreme Differences	Absolute		0,082
	Positive		0,064
	Negative		-0,082
Test Statistic			0,082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0,735
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,723
		Upper Bound	0,746

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Salah satu metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Kolmogorov-Smirnov, yang bertujuan untuk memberikan hasil numerik yang lebih akurat dalam menentukan apakah data yang digunakan terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas dapat dikatakan terpenuhi apabila nilai Asymp. Sig pada Kolmogorov-Smirnov Test lebih besar dari **0,05** (Ghozali, 2011:165). Berdasarkan Tabel Hasil Uji Normalitas, jika dilihat dari nilai Asymp.Sig (2-tailed) yaitu $0,200 > 0,05$, artinya data tersebut berdistribusi normal.

Uji Normalitas P-P Plot



Sumber : Data diolah

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Pada uji normalitas data menggunakan Normal P-P Plot, data pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ini ditunjukkan dengan penyebaran titik-titik data yang berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Penyebaran yang searah dengan garis diagonal mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati normal, sehingga dapat digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

Analisis Korelasi

**Tabel 3 Korelasi
Correlations**

		Y	X
Pearson Correlation	Y	1	.791**
	X	.791**	1
Sig. (2-tailed)	Y		.000
	X	.000	
N	Y	38	38
	X	38	38

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi sebesar 0,791 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan tergolong kuat, karena

nilai tersebut mendekati angka 1. Tanda dua bintang (**) mengindikasikan bahwa korelasi tersebut signifikan hingga tingkat signifikansi sebesar 0,001.

Selain itu, hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dikatakan signifikan karena nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$). Arah korelasi dapat dilihat dari tanda koefisien, apakah positif atau negatif. Berdasarkan hasil analisis, nilai koefisien korelasi sebesar 0,791 memiliki tanda positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah artinya, ketika gaya kepemimpinan meningkat, kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Koefisien Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,959	5,919		3,034	0,004
	X	0,719	0,093	0,791	7,755	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,959 + 0,719 X + et$$

Berdasarkan persamaan yang telah diperoleh, hasil analisis regresi sederhana dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17,959 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dianggap tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 17,959.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki nilai positif sebesar 0,719. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,719. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan mengalami penurunan sebesar 0,719, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan dengan besaran yang sama.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, uji t dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Jika nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Berdasarkan hasil Uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,755, sedangkan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ ($df = 99$) adalah 0,05. Karena t hitung ($7,755$) $>$ t tabel ($0,05$) dan nilai signifikansi ($0,000$) $<$ 0,05, maka hasil ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

**Tabel 5 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	0,626	0,615	4,040

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah

Dari hasil Uji Koefisien Determinasi, nilai R Square sebesar 0,626 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,6%. Artinya, 62,6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, sementara sisanya, yaitu 37,4%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Konstruksi di Kota Yogyakarta. Berdasarkan uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,719 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Temuan ini diperkuat dengan nilai *t-statistic* sebesar 7,755 yang jauh melebihi batas *t-table* pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana setiap kenaikan skor dalam gaya kepemimpinan akan berdampak langsung terhadap peningkatan skor kinerja karyawan.

Selain itu, hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai sebesar 0,791 yang menandakan adanya hubungan kuat dan searah antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,626 mengindikasikan bahwa 62,6% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi substansial dalam menentukan seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 ($>0,05$), yang berarti bahwa data terdistribusi normal dan memenuhi asumsi dasar regresi. Hasil uji P-P Plot dan histogram juga mendukung kesimpulan tersebut, di mana titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal dan membentuk pola kurva normal. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu dalam sebaran data residual, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gaya kepemimpinan terdapat hubungan dengan kinerja karyawan artinya hubungan antara atasan dan bawahan baik, struktur tugas dalam organisasi itu telah tersusun dalam pola-pola, kewibawaan kedudukan pemimpin kuat, sehingga gaya atau perilaku kepemimpinan yang efektif adalah perilaku pemimpin yang berorientasi kepada tugas atau hasil. Jika kondisi menunjukkan kondisi baik, maka hubungan antara atasan dan bawahan baik, struktur tugas dalam organisasi itu telah tersusun dalam pola-pola, kewibawaan kedudukan pemimpin lemah, sehingga gaya atau perilaku kepemimpinan yang efektif adalah perilaku pemimpin

yang berorientasi kepada tugas atau hasil. Hal ini di dukung dari teori Fildler bahwa hubungan antara pemimpin dengan bawahan, struktur tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut dan kewibawaan kepemimpinan. Dari teori-teori di atas, ada persamaan antara pendapat Blanchard dan Fiedler yaitu, sama-sama mempunyai pandangan bahwa teknik manajemen yang paling baik memberikan kontribusi sasaran organisasi mungkin bervariasi dalam situasi atau lingkungan yang berbeda. Demikian pula selanjutnya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bahwa situasi akan menyenangkan pemimpin apabila pemimpin diterima oleh para pengikutnya.

Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik-baik dalam bentuk ketegasan, komunikasi, maupun kemampuan dalam mengarahkan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Dalam konteks industri konstruksi yang membutuhkan kerja tim, koordinasi, dan efisiensi tinggi, kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa hubungan antara atasan dan bawahan yang baik serta struktur tugas yang jelas akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Gaya Kepemimpinan (X) memiliki hubungan linier dengan Kinerja Karyawan (Y) di Perusahaan Konstruksi, Kota Yogyakarta. Selain itu, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak

Referensi

- Aldi, B., & Djakman, C. D. (2020). "Persepsi Manajemen dan Stakeholders pada Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) dalam Sustainability Reporting." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 405–430.
- Anisa, Y., & Mukhsin, M. (2022). "The Role Of Zakat In Realizing Sustainable Development Goals (SDGs) To Increase Community Economic Income." *Jurnal Ekonomi Islam*, 13(2), 2579–6453.
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 426–434.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika.
- Dewi, N. N. (2021). "Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja." *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(1), 1–10.
- Fauzi, A., & Rahman, T. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 99–110.
- Handayani, S., & Kurniawan, A. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Publik." *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 89–98.

- Herlina, S., & Putra, M. (2019). "Implementasi Manajemen Berkelanjutan dalam Rangka Mencapai Sustainable Development Goals." *Jurnal Manajemen Lingkungan*, 7(1), 11–22.
- Hidayat, R., & Nugroho, A. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan DEF." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 33–44.
- Karlina, N. (2017). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan di Kabupaten Purwakarta." *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 4(2), 123–135.
- Macht, S., Chapman, R. L., & Fitzgerald, J. A. (2020). "Management Research and the United Nations Sustainable Development Goals." *Journal of Management & Organization*, 26(6), 917–928.
- Nurulaulia, N., & Syaban, A. A. (2022). "Persepsi Manajemen Pada Pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs) dalam Sustainability Reporting." *Gudang Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–15.
- Pangarso, A. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bogor Tengah." *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 45–56.
- Putri, A. R., & Santoso, B. (2020). "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC." *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 67–78.
- Rahmawati, I., & Setiawan, R. (2019). "Analisis Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur." *Jurnal Teknik Industri*, 11(1), 23–34.
- Sari, D. P., & Wijaya, H. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 15–25.
- Kurniawan, A., Hidayatun, U. S., Tasrim, Jayanti, A., Septyarini, E., & Sudibyo, T. D. (2025). Enhancing Customer Loyalty: The Role Of Service Quality In Customer Satisfaction. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(2), e04412. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe04412>
- Susanti, E., & Pratama, Y. (2021). "Implementasi Sustainable Development Goals dalam Strategi Manajemen Perusahaan." *Jurnal Manajemen Strategis*, 9(3), 101–112.
- Utami, W., & Nugraha, R. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(2), 77–88.
- Wachidah, L. N., & Lutarlean, B. S. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 51–57.
- Wijaya, T., & Lestari, D. (2022). "Peran Manajemen dalam Mencapai Sustainable Development Goals di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 15(1), 55–66.
- Wijaya, T., & Lestari, D. (2022). "Peran Manajemen dalam Mencapai Sustainable Development Goals di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 15(1), 55–66.
- Yulianti, D., & Saputra, E. (2020). "Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Sektor Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 5(1), 45–56.