



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN CARL'S
JUNIOR AREA JABODETABEK**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CARL'S JUNIOR RESTAURANT IN
THE JABODETABEK AREA***

Muhammad Nabil Solahuddin¹, Rissa Hanny²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Email : Nabil.jurnalistika@gmail.com^{1*}, dosen01032@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 28-01-2025

Revised : 29-01-2025

Accepted : 01-02-2025

Published: 03-02-2025

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously. This research was conducted using quantitative research methods involving employees as samples. The population at the Carl's Junior Restaurant in the Jabodetabek Area is 60. The sample used in this research was a saturated sample of 60 respondents. The analysis in this research uses the SPSS version 26 program. Also, this research uses various research tests, namely validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient test, regression coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test. The research results obtained the multiple regression equation $Y = 21.286 + 0.168 X_1 + 0.479 X_2 + e$. The coefficient value in the regression on a performance variable is 21.286, concluding that if leadership style (X_1) and work discipline (X_2) are constant (no change) then the performance consistency value (Y) is 21.286. The statistical results of the t test show a positive and significant influence of leadership style on employee performance. Based on the table, t count is $4.674 > t$ table 2.002 or significant $0.000 < 0.05$, thus H_a is accepted and H_o is rejected, so that partially there is a positive and significant influence of leadership style on employee performance. Then, the statistical results of the t test show a positive and significant influence of work discipline on employee performance. Based on the table, t count is $4.623 > t$ table 2.002 and is significant $0.000 < 0.05$, thus H_a is accepted and H_o is rejected, so that partially there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance. And, the results of statistical calculations show the calculated F value is $10.507 > F$ table 3.165 . By using a significance limit of 0.05 , the significance value is $0.000 < 0.05$. This means that the hypothesis states that leadership style variables, work discipline, have an influence on employee performance.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Performance



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para karyawan sebagai sampel. Populasi pada Restoran Carl's Junior Area Jabodetabek 60. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 60 responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 21,286 + 0,168 X_1 + 0,479 X_2 + e$. Nilai koefisien dalam regresi pada suatu variabel kinerja sebesar 21,286 menyimpulkan bahwa jika gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 21,286. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa t hitung $4,674 > t$ tabel $2,002$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa t hitung $4,623 > t$ tabel $2,002$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan, Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung $10,507 > F$ tabel $3,165$. dengan menggunakan batas signifikansi $0,05$, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Tujuan perusahaan ini, menjaga dan memperkuat hubungan kemitraan melalui satu aspek pelayanan operasional dalam lingkup bisnis pelayanan penyedia makanan Dalam suatu divisi di sebuah perusahaan perlu adanya struktur manajemen yang akan mengatur pengelolaan seluruh pekerjaan yang dijalankan dalam bidangnya.

Dengan adanya struktur manajemen dalam pelayanan makanan ini merupakan suatu sistem yang sangat diperlukan untuk pengendalian pekerjaan sehingga terdapat jaringan komunikasi informasi yang jelas.

Samsuddin (2018:37) menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi".

Restoran Carl's Junior merupakan salah satu cabang restoran yang berada dibawah naungan PT Mega Mahadana Hadya. Restoran Carl's Junior menjual aneka ragam masakan western dengan produk utamanya yakni burger. Untuk melihat bagaimana kondisi Restoran Carl's Junior Area Jabodetabek maka peneliti melampirkan data gaya kepemimpinan pada tabel sebagai berikut :



Tabel 1.1
Hasil kuesioner Pra-Survey Gaya Kepemimpinan
Pada Restoran Carl's Junior Area Jabodetabek

Pernyataan	Sampel	Ya	(%)	Tidak	(%)
Telling					
Pemimpin memberikan intruksi yang jelas dan detailnya kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.	60	54	90,3	6	9,7
Pemimpin menjelaskan tentang peran-peranan dan dibutuhkan untuk melakukan tugas bawahan.	60	50	83,9	10	16,1
Pemimpinnya mampu melakukan pengawasan yang ketat terhadap bawahan dalam melakukan tugas dan pekerjaan.	60	48	80,6	12	19,4
Selling					
Pemimpinnya selalu memberikan penjelasan pada bawahan dalam pengambilan keputusan	60	54	90,3	6	9,7
Pemimpin dapatnya memberikan kesempatan pada bawahan untuk bertanya melaksanakan tugas.	60	45	75,8	15	24,2
Pemimpin selalu saja melakukan komunikasinya yang baik kepada bawahannya.	60	50	83,9	10	16,1
Participating					
Pemimpin saling bertukar ide dan gagasan dengan bawahan dalam perihal pekerjaan.	60	38	64,5	22	36,5
Pemimpin selalu saja melibatkan bawahan dalam penetapan suatu tujuan.	60	44	74,2	16	25,8
Pemimpinnya menerapkan pola komunikasi dengan cara dua arah (saling bertukar ide dan gagasan) untuk mengambil keputusannya dalam pekerjaan.	60	42	71	18	29

Sumber : Data hasil pra-survey diolah tahun 2023

Indikator *telling* dalam pernyataan pertama mendapatkan jawaban ya sebesar 90,3% dari total 60 responden menjawab pemimpin memberikan intruksi yang jelas dan detail kepada bawahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 9,7%. Untuk pernyataan kedua mendapatkan jawaban ya sebesar 83,9% dari total 60 responden menjawab pemimpin menjelaskan tentang peran-peran yang dibutuhkan untuk melakukan tugas bawahan, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 16,1%. Untuk pernyataan ketiga mendapatkan jawaban ya sebesar 80,6% dari total 60 responden menjawab pemimpin melakukan pengawasan yang ketat terhadap bawahan dalam melakukan tugas dan pekerjaan, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 19,4%. Pada indikator *Selling* dalam pernyataan pertama mendapatkan jawaban ya sebesar 82,3% dari total 60 responden

Dengan nilai hasil menjawab pemimpin selalu memberikan penjelasan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan secara langsung, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 17,7%. Untuk pernyataan kedua mendapatkan jawaban ya sebesar 75,8% dari total 60 responden menjawab pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bertanya dalam melaksanakan tugas, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 24,2%. Untuk pernyataan ketiga mendapatkan jawaban ya sebesar 83,9% dari total 60 responden menjawab pemimpin selalu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh bawahan, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 16,1%.



Tabel 1.2
Tabel Data Kedisiplinan Pada Restoran Carl's Junior Area
Jabodetabek 2021-2022

No	Indikator	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju		Fakta Riil
			Orang	%	Orang	%	
1	Frekuensi Kehadiran	Apakah karyawan masih sering datang terlambat?	49	87%	11	13%	Masih terdapat karyawan yang sering telat datang
2	Tingkat Kewaspadaan	Apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan teliti?	46	78,8%	14	21%	Masih terdapat beberapa karyawannya yang kurang teliti
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	Apakah karyawan sudah menerapkan prosedur kerja yang sesuai dengan perusahaan?	32	53,7%	28	46,3%	Masih terdapat beberapa karyawannya yang tidak menerapkan suatu standar prosedur yang diterapkan perusahaan
4	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Apakah karyawan memakai setiap atribut bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan?	39	66,7%	21	33,3%	Masih terdapat beberapa karyawannya yang tidak menggunakan seragam kerja dan tanda pengenal saat bekerja
5	Etika Kerja	Apakah karyawan sudah menjalankan hubungan kerja yang baik terhadap pimpinan dan rekan kerjanya?	44	74,1%	16	25,9%	Masih terdapat beberapa karyawannya yang hanya menjalin suatu kerjasama dengan pimpinannya dan rekan kerja dengan baik saat bekerja

Sumber : Restoran Carl's Junior Area Jabodetabek Periode 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.2 Dapat dilihat dari tabel tersebut bawah Restoran Carl's Junior Area Jabodetabek tahun 2022. Indikator frekuensi kehadiran dalam pernyataan pertama mendapatkan jawaban setuju sebesar 87% dari total 60 responden menjawab masih terdapat beberapa karyawan yang telat datang, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 9,7% . Untuk indikator tingkat kewaspadaan mendapatkan jawaban ya sebesar 78,8% dari total 60 responden menjawab karyawan sudah mengerjakan pekerjaan dengan teliti, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 16,1%. Untuk indikator ketiga mendapatkan jawaban ya sebesar 53,7% dari total 60 responden menjawab karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, namun masih ada yang menjawab tidak sebesar 46,3%. Pada indikator ketaatan dalam peraturan pekerjaan mendapatkan jawaban ya sebesar 66,7% dari total 60 responden menjawab karyawan sudah disiplin mengikuti peraturan perusahaan. Pada indikator etika kerja sebesar 74,1% karyawan menjawab setuju dari 60 responden menyatakan sudah menjalin hubungan baik terhadap atasan dan rekan kerja, namun masih terdapat 26,9% karyawan menjawab tidak



Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja Karyawan
Restoran Carl's Junior Area Tangerang

No	Aspek Kompetensi	Rata-rata nilai	Persentase (Target)
1	Kedisiplinan	66%	100%
2	Kualitas Kerja	70%	100%
3	Sikap Karyawan	75%	100%
4	Kehadiran	65%	100%
5	Kemampuan Kerja sama	80%	100%

Sumber : Carl's Junior Area Tangerang Tahun 2021

Dari tabel diatas menurun nya tingkat kedisiplinan mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh sikap tidak disiplin sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan secara tepat waktu. Kinerja yang dilakukan para karyawan belum maksimal karena kurang nya disiplin pada masing-masing para karyawan

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Arep & Tanjung (2016:235) menerangkan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu-tertentu (2016:23) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kartono (2015:153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Gary Desler (2010:123) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah jika seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab

Menurut Benardin dalam Russel dalam Priansa (2016:269) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerjs tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut



b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur secara berulang

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Albert Kurniawan (2014:157) Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2013:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka itu disebut homoskedastisitas, Ghozali (2016:134).

3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2016:184). Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Cara yang digunakan adalah dengan cara analisa *item*

b. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2016:277) bahwa “Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai suatu variabel independen dinaikan/diturunkan dalam perhitungan menggunakan program SPSS”.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut pendapat Andi Supangat (2018:350) “Koefisien Determinasi menunjukkan besaran tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (Menunjukkan seberapa besar persentase variabel (X) dapat memberikan kontribusi terhadap variabel (Y)”.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2016:252) “Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan”.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial memengaruhi variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya konstan



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,445	>	0,2108	Valid
2	X1.2	0,828	>	0,2108	Valid
3	X1.3	0,701	>	0,2108	Valid
4	X1.4	0,763	>	0,2108	Valid
5	X1.5	0,824	>	0,2108	Valid
6	X1.6	0,723	>	0,2108	Valid
7	X1.7	0,711	>	0,2108	Valid
8	X1.8	0,537	>	0,2108	Valid
9	X1.9	0,575	>	0,2108	Valid
10	X1.10	0,722	>	0,2108	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Penulis)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket atau kuesioner dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,2108 atau ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Untuk itu suatu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah.

Tabel 4.10

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,780	>	0,2108	Valid
2	X2.2	0,666	>	0,2108	Valid
3	X2.3	0,683	>	0,2108	Valid
4	X2.4	0,740	>	0,2108	Valid
5	X2.5	0,664	>	0,2108	Valid
6	X2.6	0,670	>	0,2108	Valid
7	X2.7	0,445	>	0,2108	Valid
8	X2.8	0,736	>	0,2108	Valid
9	X2.9	0,410	>	0,2108	Valid
10	X2.10	0,488	>	0,2108	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Penulis)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum $> 0,2108$ atau ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk diolah dalam penelitian



Tabel 4.11

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,563	>	0,2108	Valid
2	Y.2	0,577	>	0,2108	Valid
3	Y.3	0,722	>	0,2108	Valid
4	Y.4	0,689	>	0,2108	Valid
5	Y.5	0,604	>	0,2108	Valid
6	Y.6	0,738	>	0,2108	Valid
7	Y.7	0,631	>	0,2108	Valid
8	Y.8	0,729	>	0,2108	Valid
9	Y.9	0,643	>	0,2108	Valid
10	Y.10	0,680	>	0,2108	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oliah Fawati)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum $> 0,2108$ (r hitung $> r$ tabel), maka semua item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	10

Sumber: SPSS Versi 26

Gambar 4.3

Cronbach's Alpha Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil dari gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai *cronbach alpha* di atas 0,6 yaitu 0,868 sehingga, dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing dari variabel kuesioner yang digunakan adalah reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	10

Sumber: SPSS Versi 26

Gambar 4.4

Cronbach's Alpha Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil dari gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Disiplin Kerja mempunyai *cronbach alpha* di atas 0,60 yaitu 0,831 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur untuk variabel kuesioner digunakan adalah reliabel



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber: SPSS Versi 26

Gambar 4.5

Cronbach's Alpha Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil dari gambar di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kinerja mempunyai *cronbach alpha* di atas 0,60 yaitu 0,847 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur untuk variabel kuesioner digunakan adalah reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.286	4.729		4.501	.000	
	X1	-.010	.097	-.013	-.105	.917	.826
	X2	.479	.114	.524	4.208	.000	.826

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil < dari 10 yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar 1.211 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih kecil dari 0.10 yaitu sebesar 0.826 di kedua variabel, berarti tidak terjadi gejala atau kendala atas multikolinearitas

b. Autokorelasi

Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.519 ^a	.269	.244	3.95609	2.206

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Dari tabel hasil output uji autokorelasi di atas diperoleh nilai hasil dari perhitungan DW sebesar 2,206. Hal ini disimpulkan bahwa nilai hasil DW yaitu 2,206 terletak pada diantara 1,55 dan 2,46. Hasil tersebut menunjukkan berarti tidak terjadinya autokorelasi



c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	3.694		
	X1	.015	.067	.034	.231	.818
	X2	-.037	.078	-.069	-.477	.635

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Hasil output uji glejser di atas terlihat bahwa nilai signifikan yang didapatkan melebihi > 0,05 yaitu sebesar 0,809 pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan 0,562 pada variabel Disiplin Kerja (X2), hal tersebut membuktikan bahwa data yang dihasilkan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas. Sehingga, hasil dikatakan memiliki model regresi yang baik (homokedastisitas).

d. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1)
Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		X1 Gaya Kepemimpinan	Y Kinerja
X1	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh 0,540 dan pada interval 0,400 - 0,599 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sedang

Tabel 4.22
Hasil Uji Korelasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		X2 Disiplin Kerja	Y Kinerja
X2	Pearson Correlation	1	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)



Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,620 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat

Tabel 4.24
Hasil Uji Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.519 ^a	.418	.244	.269	10.507	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,519 atau sebesar 52%. Hal ini mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh Kinerja (Y) sebesar 52% yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) merupakan hubungan yang positif yaitu tingkat hubungan yang sedang dengan nilai interval 0,400 – 0,599

3. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.25
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.899	4.151		8.167	.000
	X1	.160	.100	.206	4.674	.115

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Persamaan regresi sederhana: $Y = a + bX$ Ket: Y = variabel kriterium X = variabel prediktor a = variabel konstan b = koefisien arah regresi linier. Bentuk persamaan regresi tersebut sering dibaca sebagai regresi X atas Y. Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 33,899 + 0,160$

Tabel 4.26
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.071	4.230		4.982	.000
	X2	.474	.103	.519	4.623	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,071 + 0,474$



b. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.27
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.286	4.729		4.501	.000
	X1	.168	.117	.209	1.442	.000
	X2	.479	.114	.524	4.208	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 21,286 + 0,168 X1 + 0,479 X2 + e$

c. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.519 ^a	.418	.244	.269	10.507	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Hasil perhitungan determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R² yang diperoleh sebesar 41,8%. Hal ini berarti 41,8% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan. Serta dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 58,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, yaitu variabel lingkungan kerja fisik, stress kerja, kompensasi, motivasi kerja, pelatihan kerja, produktivitas, dll.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.29
Hasil Uji t Antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.899	4.151		8.167	.000
	X1	.160	.100	.206	4.674	.115

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 4,674 > t_{tabel} 2,002$ atau



signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Tabel 4.30
Hasil Uji t Antara Disiplin Kerja (X2)
Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.071	4.230		4.982	.000
	X2	.474	.103	.519	4.623	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 4,623 > t_{tabel} 2,002$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.31
Hasil Uji F Antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja
(X2) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	328.896	2	164.448	10.507	.000 ^b
	Residual	892.087	57	15.651		
	Total	1220.983	59			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26 (Oleh Peneliti)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil atau nilai F hitung $10,507 > F_{tabel} 3,165$. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai suatu signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan pada sebuah variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berarti penelitian yang dilakukan diterima karena pengaruhnya positif dan signifikan, pada objek yang dituju oleh peneliti dan dilakukan pada sebuah tenaga kerja yaitu: Karyawan Restoran Carl's Junior Area Jabodetabek

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapati oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada Pusdiklat Perdagangan Kota Depok kemudian dirangkum menjadi beberapa *point*, berikut hasil kesimpulan didapati oleh peneliti:

1. Nilai konstan sebesar 21,071 diartikan jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berubah maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 21,071. Nilai koefisien regresi Gaya



Kepemimpinan (X1) sebesar 0,474 - angka ini bernilai positif diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan data variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja (Y) sebesar 0,474. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 4,674 > t_{tabel} 2,002$ atau signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil statistik uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel bahwa $t_{hitung} 4,623 > t_{tabel} 2,002$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.
3. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan). Hasil perhitungan sebuah statistik menunjukkan nilai F hitung $10,507 > F_{tabel} 3,165$. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh sebuah nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Restoran Carl's Junior Area Jabodetabek

DAFTAR PUSTAKA

- AA Gde, O. P., & Surya, I. B., (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud* ISSN : 2302 – 8912, 4(8), 2301 – 2317.
- Aji, T. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang Tahun 2016. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(2), 1 – 21.
- Albert Kurniawan. 2014. Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Ali Zaenal Abidin dan Rizki Catur Sasongko. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang. Vol. 2 No. 1 (2022): Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan.
- Andi Supangat. (2018), Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik, Bandung: Kencana penada media group.
- Anggreani Hustiah. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. ISSN : 2623 - 2081 Vol. 10 Nomor 1. Hal . 81 – 91 Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Arep, I dan Tanjung, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asriani Melantina, Rubi Awwaludin. (2021). Pengaruh Kompensasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grace Resort Sngkan Kabupaten Kuningan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, Vol 14 (2021) ISSN: 2252-7451
- Bangun, W., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga



- Denok Sunarsi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mandiri Jakarta. *Jurnal Jenius* Vol. No 2. p-ISSN: 2581-2789; e-ISSN: 2598 – 9502.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Bandung: PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu* Jakarta Barat : PT. Indeks
- Edison, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, I.. (2012). *Analisis Kinerja Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fandy, Tjiptono. 2016. *Service, Quality & satisfaction*. Yogyakarta. Andi.
- Flippo, E. B.. (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, I.. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Semarang: Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I.. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Semarang: Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita Dea. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogtakarta Unit Pelaksanaan Pelanggan Salatiga. *Jurnal Internasional Ilmu pada Pengetahuan dan Bisnis* Vol.4 No.1, ISSN NO 2614-6533. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Hartanti Nugrahani dan Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempura Mas. *Jurnal Online Internasinonal & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, Vol.4 No.1, ISSN 2502-3632.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq. M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Sera Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal WIGA* .2(1). ISSN No 2088-0944.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Lilis Sulastri. 2014. *ManajemenSebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori ,dan Praktik*. Bandung, La Goods Publishing.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Kedua*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marsel, M. M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*.7(1). 1071 – 1080.
- Mawar, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*. 2(2). 1 – 16.



- Natasya Primananda Dan Indi Djastuti. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal Of Management* Volume 4, Nomor 1, Halaman 1-11.
- Novi Choliso. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Angkasa. *Jurnal Sistem Terbuka Raharja*. ISSN 26550-3058 Vol. 5 No. 1
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempura Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*. 4(1). ISSN 2502-3632.
- Nuraida, I. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran. Edisi Revisi*. Yogyakarta: Kanisius.
- P. Rika, N.M Suci. (2002). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Winih Adi. *Jurnal Manajemen* Vol. 8 No. 1(2002) Hal 90-98 ISSN: 2476 -8782.
- Paramita, Lisa. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal : 6168-6182.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Primananda, N. & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Diponegoro Journal Of Management*. 4(1), 1-11.
- Ribut Suprpto. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. *Jurnal Hukum Islam* ISSN : 2460-0083 Vol. 2 No. 2 Hal. 104 – 114 Institut Agama Islam Darussalam Blokagung.
- Runtunuwu, H. J. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. ISSN : 2303 – 11. 3(3). 81 – 89.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negara Sipil Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sri, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. 4(1). 045-055.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akutansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widod, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.