

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOSILAT INDONESIA KOTA DEPOK

Affan Dahrul Sanha<sup>1</sup>, R.R. Mardiana Yulianti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> affandahrulsanha514@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> Dosen00155@unpam.ac.id

### Abstract

*The aim of this research is to determine the influence of leadership and work discipline on the performance of PT Gosilat Indonesia Depok City employees. The method used partially and simultaneously is quantitative. The population and sample in this study were 50 respondents. Data analysis techniques use instrument tests, classical assumption tests, regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, hypothesis tests. The results of the research show that simultaneously the leadership and work discipline variables have a significant effect on the performance of PT Gosilat Indonesia Depok City employees with a value of 0.920 while the remainder is (100 - 84.6% = 15.4%), while the partial test shows that leadership has a significant effect on employee performance of PT Gosilat Indonesia Depok City with a calculated t value > t table or (8.884 > 1.677). This is also reinforced by the  $\rho$  value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted. Meanwhile, work discipline has a significant effect on the performance of PT Gosilat Indonesia Depok City employees with a value of tcount > ttable or (13.651 > 1.677). This is also reinforced by the  $\rho$  value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted. So it can be concluded that leadership and work discipline influence employee performance.*

*Keywords: Leadership, Work Discipline, and Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gosilat Indonesia Kota Depok, metode yang digunakan secara parsial dan simultan adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis data menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Gosilat Indonesia Kota Depok dengan nilai sebesar 0,920 sedangkan sisanya sebesar (100 – 84,6% = 15,4%), sedangkan uji parsial diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gosilat Indonesia Kota Depok dengan nilai t hitung > t tabel atau (8,884 > 1,677). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gosilat Indonesia Kota Depok dengan nilai sebesar t hitung > t tabel atau (13,651 > 1,677). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan Bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Pencak silat merupakan olahraga beladiri yang lahir dan berkembang dalam masyarakatrumpun melayu. Pada awalnya pencak silat berfungsi untuk membela diri dari berbagai ancaman. Seiring perkembangannya, fungsi pencak silat tidak hanya sebagai alat beladiri tetapi dapat dijadikan sebagai sarana olahraga untuk berprestasi dalam suatu pertandingan, yang dimana dibutuhkan event Organizer untuk mengelola dan Memanajemen pertandingan tersebut, supaya terlaksana dengan lancar, salah satu prusahaan yang bergerak dibidang iniadalah PT Gosilat Indonesia Kota Depok ,yang bertempat di kota depok.

Manajemen merupakan factor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas mengelola berjalan dengan baik, tanpa menemui hambatan,menurut Hery (2018:140), berpendapat bahwa manajemen adalah proses mengkoordinir pekerjaan secara efisien dan efektif, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Selain memastikan pekerjaan telah berjalan efisien, manajemen juga fokus pada tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, dan berketerampilan tinggi, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Febrianti (2020 :13) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktorsentral dan elemen vital dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pembuat strategi dan inovasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari usaha dan komitmen sumber daya manusia yang dimilikinya (Rahayu, Senen, & Razati 2018:17). Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Husaini, 2017:25). Dalam rangka menilai

kinerja karyawan, PT Gosilat Indonesia Kota Depok. Menilainya didasarkan hasil kinerja yang diperoleh karyawan. Penilaian kinerja karyawan

yang diduga menurun dari tahun ke tahun, diduga terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat menurunnya kinerja karyawan pada PT Gosilat Indonesia Kota Depok. yaitu tampak di bawah ini.

Tabel 1.1  
Data Kinerja Karyawan PT Gosilat Indonesia  
Kota Depok Periode Tahun 2021 s.d. 2023

No	Aspek	Tahun		
		2021	2022	2023
1.	Kualitas kerja.	91%	85%	79%
2.	Kuantitas kerja.	92%	83%	78%
3.	Keandalan kerja.	91%	84%	79%

Sumber: Data Primer diolah HRD PT Gosilat Indonesia kota depok dan dalam indikator

Keterangan Standar predikat Data kinerja karyawan PT Gosilat Indonesia kota depok adalah Amat baik dalam kinerja 91% - 100% ,Baik dalam kinerja 81% - 90% , Cukup baik dalam kinerja 71% - 80%, Kurang Baik dalam kinerja 0% - 70%.

Berdasarkan Tabel 1.1 menurunnya kinerja karyawan diduga disebabkan kurang mampu karyawan mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan, dan hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di PT Gosilat Indonesia Kota Depok, contohnya seperti dugaan karena kurangnya pengawasan dari pimpinan, kurangnya kedisiplinan kinerja karyawan, kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan pengawasan dari atasan secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan. Pimpinan merupakan faktor dari kegiatan oprasional yang dilakukan untuk mengetahui, apakah jalannya pekerjaan, dan hasilnya sesuai dengan rencana Yang ditetapkan oleh perusahaan, kinerja juga sangat dipengaruhi oleh pimpinan pada saat jam kerja berlangsung. Hal diduga Kepemimpinan diduga kurang baik dalam melakukan pekerjaannya sehingga ditiru oleh karyawan lain , yang mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan.

Atasan yang melakukan pekerjaannya dengan baik terhadap karyawannya maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar, dan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Selain itu, melalui atasan dapat diawasi berbagai hal yang dapat merugikan organisasi

antara lain kesalahan dalam pekerjaannya, kekurangan dalam pelaksanaan pekerjaan, kelemahan pelaksanaan, dan cara kerjanya, melainkan ditujukan agar dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Selain itu dibutuhkan juga kepemimpinan yang optimal yang dilakukan oleh atasan agar dapat menghasilkan dampak positif untuk perkembangan Perusahaan, dan perubahan yang lebih baik. Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia (SDM) adalah melalui penegakkan disiplin kerja karyawan.

Atasan salah satu faktor untuk menentukan kinerja karyawan, Kepemimpinan yang baik akan memberikan efek yang baik pula, karena karyawan akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target waktu pekerjaan yang ditetapkan karyawan, menjadi penting di PT Gosilat Indonesia Kota Depok, karena masih terdapat karyawan yang melakukan kesalahan, dan pelanggaran, sehingga visi dan misi dari perusahaan tidak akan tercapai. Hasil kerja merupakan tolok ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pimpinan dapat dilakukan untuk bertujuan mengevaluasi hasil kerja karyawan. Controlling yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, bahwa mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Pimpinan yang baik merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawannya pada PT Gosilat Indonesia Kota Depok, karena tanpa adanya pimpinan yang baik di suatu perusahaan akan gagal, apabila tidak adanya pengawasan dari atasan atau kurang aktifnya atasan dalam mengawasi pekerjaan para karyawan diduga akan terbengkalainya pencapaian target ataupun sasaran yang telah direncanakan, sehingga visi misi, dan tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Karena karyawan merupakan ukuran kinerja untuk pencapaian hasil yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui dan perolehan data awal penelitian ( untuk penyusunan skripsi penelitian ini) bagi penulis dalam hal pencapaian aspek Kepemimpinan, penulis telah melakukan penyebaran kuesioner kepada

50 karyawan melalui hasil dan pengamatan langsung. Bahwa terdapat beberapa aspek yang belum mampu sepenuhnya dicapai, yang dirangkum dalam Tabel 1.2 berikut ini

Tabel 1. 2  
 Data Hasil Survei Kepemimpinan 50 Karyawan  
 Pada PT Gosilat Indonesia kota depok Periode Tahun  
 2022 s.d. 2023

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Karyawan	Presentase	Karyawan	Presentase
1	Saya memiliki hubungan komunikasi baik dengan pimpinan .	30	70%	20	30%
2	Saya Tepat waktu dalam memberikan Informasi ke pimpinan.	45	90%	5	10%
3	Saya memberikan sikap yang baik dalam bekerja ke pimpinan saya. Bermasalah point 3,4	35	70%	20	40%

Sumber: Karyawan PT Gosilat Indonesia kota depok

Berdasarkan pada Tabel 1.2 kepemimpinan dari beberapa indikator pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek “Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan .” diperoleh data sebesar 70%. Lalu pada aspek “Komunikasi dan ketegasan dengan bawahan” diperoleh data sebesar 80%, Kemudian dalam aspek “Pimpinan Tepat waktu dalam memberikan informasi” diperoleh data sebesar 90%, dan pada aspek “Pimpinan memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya” diperoleh data sebesar 70%.

Kepemimpinan merupakan faktor menentukan kinerja karyawan. Pemimpin yang baik bertanggung jawab bertujuan untuk melatih, memperbaiki, dan membentuk sikap, serta perilaku karyawan, sehingga karyawan secara sukarela melaksanakan kewajiban pekerjaannya.

Disiplin tidak hanya diterapkan oleh setiap individu, tetapi juga

melibatkan seluruh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Penulis mengangkat variabel disiplin kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, karena apabila disiplin karyawan itu tinggi, maka pekerjaan, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya akan cepat selesai. Dengan demikian diharapkan akan terwujud tujuan dari perusahaan tersebut, dan tugas karyawan adalah untuk mematuhi peraturan perusahaan. Kinerja dapat dicapai oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional terhadap pekerjaannya, sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki, membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain, serta meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan di PT Gosilat Indonesia Kota Depok yang diduga banyaknya penurunan kehadiran dalam tepat waktu, banyaknya karyawan yang datang terlambat yang tidak sesuai dengan jam masuk PT Gosilat Indonesia Kota Depok. Berdasarkan permasalahan di atas, hal tersebut dapat diduga berpengaruh besar terhadap menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya rekapitulasi absensi karyawan pada Tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3  
Data Absensi Karyawan 2021 -2023 PT Gosilat Indonesia Kota Depok

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Izin			
		2021	2022	2023	Total
Januari	50	12	14	18	44
Februari	50	13	14	15	42
Maret	50	15	17	18	50
April	50	15	17	19	51
Mei	50	16	18	20	54
Juni	50	13	15	17	45
Juli	50	14	20	13	47
Agustus	50	20	20	21	61
September	50	21	21	22	64
Oktober	50	21	21	23	65
November	50	22	22	23	67
Desember	50	23	23	24	70

Sumber: PT Gosilat Indonesia Kota Depok

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas yang pertama terlihat disiplin kerja dalam tingkat keterlambatan karyawan yang sangat tinggi pada enam bulan terakhir. Lalu yang kedua tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan cukup tinggi, hal ini dapat berpengaruh oleh menurunnya kinerja karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya, dan kurangnya mematuhi peraturan-peraturan

yang dibuat oleh perusahaan. Hal ini merupakan salah satu indikasi kuat atas menurunnya disiplin kerja karyawan. Sebab itu perusahaan menilai kurang maksimalnya dalam disiplin kerja karyawan, yang mengakibatkan kinerja diduga yang tidak baik dan dapat merugikan perusahaan

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Heru Cahyo Vol 24, No 4 (2022): Oktober Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. ISSN : 2337 -3067 Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 82,5%

Ida Ayu Indah Ida Ayu Indah Vol 2 No. 1 (2022) > Jurnal Manajemen, Wirausaha dan Parawisata. ISSN 2774- 7085 Pengaruh Pimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 92,5%

Dony Suharyanto Journal. STIKEN Vol. No.1 (2018). ISSN 2549-6778 Analisa Pengaruh Pimpinan, Disiplin Kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan P T Batik Keris di Surakarta Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin Kerja sebesar 88,60%,

Hidayat Vol 11 No 1 (2022). Jurnal: Dimensi. ISSN : 2599-0004 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di kantor desa sukaindah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sebesar 44,0%

Adie Kurbani Vol. 15 No. 1 (2018): Jurnal Media Wahana Ekonomika, April 2018. ISSN:2622- 1845 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Massiv Internationa l Group. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien korelasi keberpeng aruhan nya adalah sebesar 0,459 atau 45,9%.

Endang sugiarti Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberday a Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No.3, Juli 2018. ISSN:2715- 1719 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai padaBadan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. Dari hasil perhitungan dengan mengguna Kan koefisien determinasi hasilnya Adalah 56,85%, hal ini

berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedisiplinan yaitu sebesar 56,85%.

Basuki Rahmat Vol. 5 No. 7 (2022): JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan). ISSN:1829- 9822 Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Pelita Hati di Jakarta. Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2%.

Sri Indra Wahyuni Vol. 6 NO. 1 (2020): Valuta, Jurnal Administrasi Manajemen dan Ekonomi. ISSN:2502- 1419 Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 78,64%.

Yurasti Vol 10, No 2 (2022) ISSN:2337- 3997 Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan paratur sipil negara pada dinas pemuda, olahraga dan pariwisata kabupaten pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan Dengan kontribusi pengaruh Sebesar 60,8%.

Mardiana yulianti Vol no 1 (2020) Kepemimpinan pada kelurahan pamulang timur kecamatan pamulang tanggerang selatan Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin Kerja sebesar 87 %

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Teknik analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:13) data merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistik (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan

##### 1) Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:51), uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauhmana hasil pengukuran dengan menggunakan

objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Bahwa "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di dalam kuesioner".

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui, apakah terdapat korelasi antar variabel dalam model regresi, dan menguji antarvariabel

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:99) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019:262) mendefinisikan bahwa, analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila satu atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik- turunkannya), dalam hal ini kepemimpinan dan disiplin kerja untuk mengetahui hubungan dengan kinerja karyawan

##### 2) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah, dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:8).

- d. Koefisien Korelasi ( r )  
 Koefisien korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua atau lebih variabel bebas secara bersama-sama. Sehingga dapat diketahui besarnya hasil yang diberikan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikat
- e. Analisis Koefisien Determinasi  
 Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berartikemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas
- f. Uji Hipotesis  
 Menurut Sugiyono (2018:206) “Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”. Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Apakah pemimpin anda Dalam menyampaikan perintah Dengan baik	0.329	0,273	Valid
2	Apakah pemimpin anda selalu menjelaskan Tugas dan rencana dengan baik.	0.487	0,273	Valid
3	Apakah pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan.	0.313	0,273	Valid
4	Apakah pemimpin anda dapat diberi masukan jika Sedang Meeting	0.504	0,273	Valid
5	Apakah pemimpin anda mendengarkan keluhan karwawan.	0.526	0,273	Valid
6	Apakah pemimpin anda selalu menerima dengan baik Jika pemimpin anda kurang baik dalam sikap.	0.713	0,273	Valid
7	Apakah pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas.	0.786	0,273	Valid
8	Apakah pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan.	0.654	0,273	Valid
9	Apakah pimpinan anda dapat melakukan kordinasi dengan bawahan dengan baik.	0.786	0,273	Valid
10	Apakah pemimpin anda menindak tegas jika karyawan melakukan pelanggaran.	0.654	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.9  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Displin Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	ya selalu hadir tepat waktu saat bekerja..	0.512	0,273	Valid
2	ya tidak pernah absen dari pekerjaan saya Tanpa Alasan.	0.334	0,273	Valid
3	Saya Memiliki Tingkat Kehadiran yang baik dalam Pekerjaan.	0.405	0,273	Valid
4	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.	0.593	0,273	Valid
5	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	0.588	0,273	Valid
6	Saya melakukan Pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan.	0.754	0,273	Valid
7	saya menerima semua aturan yang diberikan atasan.	0.795	0,273	Valid
8	Saya selalu berusaha melaksanakan Aturan perusahaan dengan baik Dan menerima hukuman jika salah.	0.789	0,273	Valid
9	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan.	0.795	0,273	Valid
10	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.	0.789	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4.10  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	alitas kerja saya sudah memenuhi standar yangtelah ditetapkan Perusahaan.	0.317	0,279	Valid
2	ya rapi menyusun pekerjaan dan laporanselama bekerja.	0.676	0,279	Valid
3	ya teliti dan presisi selama bekerja.	0.584	0,279	Valid
4	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tanganselalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0.583	0,279	Valid
5	Saya menguasai banyakTugas pekerjaan yang saya kerjakan saat inidengan baik.	0.717	0,279	Valid
6	Kuantitas pekerjaan yangsaya lakukan sudah optimal.	0.645	0,279	Valid
7	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan efisien dan efektiftanpa terlalu banyak pertanyaan.	0.572	0,279	Valid
8	Saya tetap fokus menjalankan tugas walaupun atasan tidak sedang ditempat.	0.495	0,279	Valid
9	Saya bersedia diberikantugas diluar tugas jam kerja jika perusahaan membutuhkannya.	0.717	0,279	Valid
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaansesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan .	0.645	0,279	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian variabel di atas, kuesioner yang berisi 3 variabel ini ada 24 kuesioner yang telah diisi oleh 50 responden pada penelitian ini. Uji validitas berdasarkan kuesioner adalah r tabel adalah  $df = N - 2 = 48$ , sehingga r tabel = 0,279. Atas dasar hasil perhitungan validasi pada Tabel 4.10, dapat dilihat r hitung > r tabel dinyatakan valid, hal ini dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepemimpinan(X1)	0,784	> 0,60.	Realiabel
Disiplin Kerja (X2)	0,834	> 0,60.	Realiabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,794	> 0,60.	Realiabel

Sumber: PT GO Slat Indonesia.

Berdasarkan variable X1, X2 dan Y dapat dikatakan dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yaitu alpha 0,60. Maka variabel X1, X2 dan Y dapat dikatakan reliabel dikarenakan hasil menunjukkan bahwa masing-masing variabel lebih besar dari pada standar cronbach alpha

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 12  
 Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.000000
	Std. Deviation		1.87127495
Most Extreme Differences	Absolute		.093
	Positive		.045
	Negative		-.093
Test Statistic			.093
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi (0,200 > 0,05). Dengan demikian asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 13  
 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	3.027	2.388		1.267	.211		
	Kepemimpinan	.305	.077	.319	3.964	.000	.505	1.982
	Disiplin Kerja	.622	.075	.667	8.294	.000	.505	1.982

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.13 di atas

diperoleh nilai tolerance variabel kepemimpinan sebesar 0,505 dan disiplin kerja sebesar 0,505 bahwa kedua nilai tersebut < 1, dan nilai VIF variabel kepemimpinan sebesar 1,982 dan disiplin kerja sebesar 1,982 bahwa nilai tersebut < 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 14  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.014E-15	2.388		.000	1.000
	Kepemimpinan	.000	.077	.000	.000	1.000
	Disiplin Kerja	.000	.075	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 di atas, ternyata hasil uji glejser test model pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 1,000 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 1,000. Dengan demikian regresi model pada data ini dinyatakan tidak ada gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 15  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	10.001	3.472		2.880	.006		
	Kepemimpinan	.755	.085	.789	8.884	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.15 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,001 + 0,755X$ . Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Tabel 4. 16  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	6.930	2.487		2.786	.008			
	Disiplin Kerja	.832	.061	.892	13.651	.000		1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.16 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6.930 + 0,832 X_2$

Tabel 4. 17  
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kepemimpinan(X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.027	2.388		1.267	.211			
	Kepemimpinan	.305	.077	.319	3.964	.000		.505	1.982
	Disiplin Kerja	.622	.075	.667	8.294	.000		.505	1.982

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.17 di atas dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3.027 + 0,305 X_1 + 0,622 X_2$ . Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 3.027 dapat diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 3.027 point.
- Nilai kepemimpinan (X1) 0,305 dapat diartikan apabila konstanta, tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,305 point.
- Nilai disiplin kerja (X2) 0,622 dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,622 point.

e. Analisis koefisien korelasi

Tabel 4. 18  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
		n	
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.18 di atas, dapat diperoleh bahwa koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,789 bahwa nilai tersebut berada pada kategori interval 0,799 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4. 19  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Parsial antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
		Disiplin Kerja	1
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19 di atas, bahwa diperoleh bahwa koefisien korelasi secara parsial sebesar 0,892, bahwa nilai tersebut berada pada kategori interval 0,801 – 1000, dan dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 20  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
		1	.920	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.20 di atas, dapat diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,920, bahwa nilai tersebut berada pada kategori interval 0,801 – 1000, hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai tingkat

hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21  
 Hasil Analisis Determinasi secara Parsial antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.614	2.968

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,622, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,2%, sedangkan sisanya sebesar (100 – 62,2% = 37,8%) dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4. 22  
 Hasil Analisis Determinasi secara Parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.795	.791	2.184

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi (kd) sebesar 0,795, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,795% sedangkan sisanya sebesar (100 – 79,5% = 20,5%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 23  
 Hasil Analisis Determinasi secara Simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.840	1.911

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,846, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar (100 – 84,6% = 15,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pengujian dalam penelitian ini

g. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 24  
 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.001	3.472		2.880	.006
	Kepemimpinan	.755	.085	.789	8.884	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,884 > 1,677). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 25  
 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.930	2.487		2.786	.008
	Disiplin Kerja	.832	.061	.892	13.651	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,651 > 1,677). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 26  
 Hasil Uji Hipotesis (uji f) secara Simultan antara Kepemimpinan(X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946.198	2	473.099	129.592	.000 <sup>b</sup>
	Residual	171.582	47	3.651		
	Total	1117.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26, di atas dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (129,592 > 3,195), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan (X1)

dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gosilat Indonesia Kota Depok

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dan uraian pada Bab IV sebelumnya, maka penulis menarik dapat ditarik kesimpulan penelitian mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gosilat Indonesia Kota Depok sebagai berikut.

- a. Variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Gosilat Indonesia Kota Depok dengan nilai  $t$  terhitung  $> t$  tabel atau  $(8,884 > 1,677)$ , hal ini diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< \text{Sig } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
- b. Variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Gosilat Indonesia Kota Depok, dengan nilai  $t$  sebesar  $(13,651 > 1,677)$ , serta memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 > 0,05$  hal ini. Artinya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua dapat diterima.
- c. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis mendapatkan nilai  $F$  hitung  $> t$  tabel atau  $(129,592 > 3,195)$ , serta memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dan signifikan terhadap PT Gosilat Indonesia Kota Depok berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga diterima

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017:67). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [4] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung.
- [5] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [6] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [7] Agustini, (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- [8] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258. Bandung
- [9] Anang Firmansyah, dan Budi W. 2018 Mahardika, Pengantar Manajemen,
- [10] Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- [11] Arifin, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus.
- [12] Arifin, Samsul. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS). Vol. 1 No. 1. Bandung:
- [13] Arifin, Samsul. (2019). "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS). Vol. 1 No. 1. . Bandung:
- [14] Fahmi. (2021). Analisis Kineja Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- [15] Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial Bandung.
- [16] Ghozali, I. 2019. Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [17] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [18] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [19]Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [20]Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [21]Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [22]Handayani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu
- [23]Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [24]Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [25]Hery. 2018. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta.
- [26]Hery. 2018. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta Amirullah. 2020. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media