

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAVYA RETAIL INDONESIA

Stiven Fransisco Pratama¹ Mochamad Nurhadi^{*2} Chitra Laksmi Rithmaya³ Nurcholis Setiawan⁴

Abstract

Keywords:

Leadership Style;
Work Discipline;
Work Environment;
Employee Performance

PT. Navya Retail Indonesia in 2022 experienced a decline in sales of 30% from the previous year due to a decrease in employee performance. The research objective is to analyze the effect of leadership style, work discipline and work environment on employee performance. The research method uses multiple linear regression analysis techniques and the sampling technique uses a saturated sample with a total of 73 employees at PT. Navya Retail Indonesia Surabaya Branch. The results showed that leadership style had a significant positive effect on employee performance, while work discipline had no significant positive effect on employee performance, and the work environment had no significant positive effect on employee performance. The implication of this research is that a transformational leadership style supported by high work discipline and a good work environment can create better changes and bring about harmonization within the company..

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan;
Disiplin Kerja;
Lingkungan Kerja;
Kinerja Karyawan

Abstrak

PT. Navya Retail Indonesia pada tahun 2022 mengalami penurunan penjualan sebesar 30% dari tahun yang sebelumnya yang disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan total responden 73 karyawan pada PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang didukung disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan perubahan yang lebih baik dan mewujudkan harmonisasi dalam perusahaan.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hayam Wuruk
Perbanas, Surabaya, Jawa
Timur, Indonesia
Email:
nurhadi@perbanas.ac.id

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang ilmu manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset utama, sehingga harus dipelihara dengan baik (Arraniri *et al.*, 2021). Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada di dalamnya (Mahardiah, 2019).

Setiap perusahaan pasti memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Seperti perusahaan yang dipilih sebagai tempat penelitian yaitu PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya merupakan perusahaan distributor yang menaungi berbagai *brand fashion* seperti Adidas, Vans, Dope & Dapper, PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya kini memfokuskan perusahaannya pada segmentasi pasar yaitu Sports & Lifestyle. PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya perusahaan yang memiliki visi dan misi untuk menyediakan produk serta layanan berkualitas yang dapat memberikan apresiasi bagi para konsumennya. Perlu diketahui bahwa di era pandemi COVID-19 bukan hanya sekedar bencana kesehatan, virus yang dikenal sebagai COVID-19 ini telah menimbulkan kekacauan di sektor ekonomi, pandemi COVID-19 telah membuat pelaku perusahaan besar maupun kecil mengalami penurunan ekonomi di tahun 2019-2022 akibat dari adanya pandemi COVID-19. Salah satu kebijakan yang diambil oleh pemerintah yaitu melakukan social distancing dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Saat social distancing dan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dilaksanakan banyak perusahaan yang membatasi interaksi antara orang satu dengan yang lain, seperti membatasi interaksi antara penjual dan pembeli. Hal inilah yang menyebabkan terhambatnya proses pemasaran dan perdistribusian suatu produk sehingga menurunnya perekonomian (geotimes.id diakses 19 Oktober 2022).

Perusahaan tersebut memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang menurun. Berdasarkan data yang telah diambil dari narasumber yang menjabat sebagai manajer operasional PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya menyatakan bahwa pada tahun 2022 terdapat penurunan kinerja karyawan sebesar 30% dari tahun yang sebelumnya. Saat terjadinya pandemi COVID-19, PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya mengalami penurunan kinerja karyawan salah satunya yaitu penjualan yang tidak mencapai target selama pandemi, dikarenakan produk-produk yang lama atau baru belum juga habis sehingga PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya ini melakukan potongan besar-besaran supaya dapat meningkatkan penjualan meskipun tidak mencapai target yang diinginkan dan juga PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk menanggulangi pandemi COVID-19.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi perusahaan, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi akan senang dan memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Didalam perusahaan juga dibutuhkan pemimpin dengan motivasi tinggi dan memiliki keputusan yang baik agar karyawan mampu melakukan kinerja yang efektif dan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi atau perusahaan tercapai (Ahidin, 2019). Dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang disukai dan sering

diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin diharapkan mampu memimpin, mengarahkan, mengelola, mempengaruhi serta memotivasi karyawan untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan, pemimpin dapat memberikan kepuasan kepada karyawan yang dipimpinnya dan selalu memperhatikan gairah serta semangat kerja bawahannya. Pemimpin juga dapat menciptakan komunikasi kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras serta karyawan yang dipimpin dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi di bidang pekerjaannya masing-masing.

Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mau mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Maryani *et al.*, 2021). Pendapat tersebut menggambarkan bahwa kedisiplinan yaitu bentuk ketaatan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan-pertimbangan yang rasional, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan harus tertib dalam menjalankan peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Adha *et al.*, 2019). Maka untuk meningkatkan produktivitasnya lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti pencahayaan di tempat kerja, tingkat kebisingan di tempat kerja, hubungan antar karyawan. Peneliti menganggap bahwa terjadi fenomena pada kinerja karyawan pada PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya. Peneliti ingin meneliti apakah ketiga variabel independen yang telah peneliti pilih seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang peneliti pilih dengan menggunakan sampel data PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya.

Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Imron & Suhardi (2019) dalam penelitian ini disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kajian pada organisasi pendidikan juga menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Ilham, 2018), pada organisasi pemerintahan (Guterresa, Armanu and Rofiaty, 2020), dan bidang perbankan (Makambe and Moeng, 2020). Seorang pemimpin penting dalam suatu organisasi dan perusahaan, dengan adanya seorang pemimpin, maka pekerjaan para karyawan sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh pemimpin tersebut. Seorang pemimpin diharapkan mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan para karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi dan perusahaan. Dalam perusahaan dan organisasi memiliki peranan yang penting dalam kinerja karyawan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap bawahannya, supaya mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan dan gaya kepemimpinan salah satu kunci dimana seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya supaya semua tujuan perusahaan mampu tercapai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Ahidin (2019) menemukan hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H1= Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja sebuah tindakan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, loyalitas, kedamaian, ketaatan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan peran atau tugas karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Maryani *et al.*, 2021; Adi *et al.*, 2018). Suatu organisasi sangat dibutuhkan adanya disiplin kerja, terutama dalam hal memotivasi karyawan untuk mendisiplinkan diri pada pelaksanaan pekerjaan baik dengan individu maupun kelompok. Kedisiplinan ini dapat dimaknai sebagai kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi dan perusahaan. Disiplin kerja bermanfaat untuk mengajarkan karyawan dalam menaati aturan, mekanisme, dan kebijakan perusahaan supaya dapat berkinerja dengan baik. Kajian tentang disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Sitopu *et al.*, 2021) dan menjadi mediasi pada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan (Putri *et al.*, 2019). Menurut Safitri, *et al.* (2021) menyatakan tingkat kedisiplinan yang tinggi terhadap karyawan bisa menaikkan hasil output kerja yang bisa dihasilkan oleh karyawan. Adanya pengaruh secara langsung dari disiplin kerja pada tingkat karyawan dan hasil penelitian ini yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H2= Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penyelesaian pekerjaan dapat dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan peneliti-peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Putri, 2019; Bukhari, 2020). Kajian pada sebuah rumah sakit juga menunjukkan pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja dan kinerja karyawannya (Burhannudin, Zainul and Harlie, 2019). Lingkungan kerja juga segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan serta salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Safitri, *et al.* (2021) menemukan hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian yang sama menunjukkan lingkungan kerja dan pengembangan karir dengan dimediasi motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan (Sugiarti, 2022).

H3= Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif, dimana pengumpulan datanya menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada responden. Pengambilan sampel responden pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan menggunakan metode sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel terhadap semua anggota populasi. Proses koleksi data penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya dan diperoleh data sebanyak 77 karyawan PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya.

Pengukuran pendapat responden menggunakan skala Likert dengan kategori sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), ragu-ragu/netral (skor 3), setuju (skor 4), dan sangat setuju (skor 5). Selanjutnya kuesioner yang telah terkumpul dilakukan seleksi sesuai persyaratan, dan sebanyak 73 kuesioner yang memenuhi syarat dan digunakan dalam analisis. Setelah data kuisisioner terkumpul, selanjutnya data tersebut diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil *output* SPSS digunakan sebagai bahan analisis dengan tahapan analisis sebagai berikut:

1. Uji validitas

Uji validitas menggunakan hasil perhitungan korelasi produk momen. Jika nilainya lebih besar dari nilai kritis 0,227, maka indikator yang digunakan untuk mengukur pendapat responden dapat dikatakan valid (Maria *et al.*, 2021)

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's alpha, jika hasil nilai Cronbach's alpha diatas 0,6 maka variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel dan multi regression analysis dapat dilakukan (Zulaeha & Sari, 2020)

3. Uji asumsi klasik

Analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) harus memenuhi persyaratan asumsi klasik. Hal ini untuk memastikan bahwa model regresi yang dianalisis merupakan model yang terbaik dalam ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten (Juliandi &, Irfan, 2014). Jenis asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini (Ghozali, 2016) adalah:

a. Uji normalitas residual

Hasil dari residual model regresi dilakukan uji normalitas dengan metode uji Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikansi (Asym Sig. 2 tailed) > 0,05 maka residual dari model regresi berdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka model regresi dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji autokorelasi

Model regresi dinyatakan baik apabila tidak adanya gejala autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW) dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai DW (*output* SPSS), nilai tabel $DW_{(5\%,k=3,n=73)} = dL 1,5360 ; dU 1,7067$.

4. Uji hipotesis

Uji T digunakan untuk menguji apakah parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen dan menunjukkan seberapa besar pengaruh secara signifikan (Maria *et al.*, 2021). Uji F ini digunakan untuk menguji akurasi model regresi linier berganda dalam mendeteksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Zulaeha & Sari, 2020). Uji hipotesis terhadap model regresi linier berganda adalah uji T parsial dan uji F simultan dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima.

5. Analisis determinasi

Bertujuan untuk mendapatkan informasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sasongko, 2020). Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 (R-square) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependent.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 73 data responden yang terkumpul, selanjutnya diolah dan dianalisis. Karakteristik responden ditunjukkan pada Tabel 1, yaitu berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, masa kerja, gaji per bulan. Sebaran responden tertinggi pada jenis kelamin laki-laki (52,1 persen), dengan rentang usia 18-25 tahun (61,6 persen). Pengisi kuesioner tertinggi pada masa kerja 4-6 tahun (47,9 persen) dengan gaji tertinggi \leq 6 juta per bulan (58,9 persen).

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Uraian	Data	Persen%
Jenis Kelamin:		
Laki-Laki	38	52,1%
Perempuan	35	47,9%
Usia:		
18 – 25 tahun	45	61,6%
26 – 35 tahun	26	35,6%
36 – 45 tahun	2	2,7%
Masa Kerja:		
1 – 3 tahun	26	35,6%
4 – 6 tahun	35	47,9%
7 – 9 tahun	12	16,5%
Gaji per Bulan (Rp):		
\leq 6.000.000	43	58,9%
6.000.001 – 8.000.000	6	8,2%
8.000.001 – 10.000.000	12	16,4%
10.000.001 – 15.000.000	5	6,8%
$>$ 15.000.000	7	9,6%

Sumber: data diolah, 2022

Hasil korelasi produk momen pada Tabel 2, menunjukkan korelasi Gaya Kepemimpinan memiliki nilai korelasi produk momen $> 0,227$ dengan sig. *validity* $< 0,05$, sehingga semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis. Demikian juga dengan nilai korelasi pada Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi produk momen $> 0,227$ dengan sig. *validity* $< 0,05$ sehingga semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis.

Tabel 2.
Hasil Korelasi Produk Momen

Variabel	Kode	Item Pernyataan	Correlation	Sig.
Gaya Kepemimpinan	GK1	Pimpinan saya mampu mengambil keputusan yang tepat	0,675	0,00
	GK2	Pimpinan saya bertanggung jawab atas keputusan yang diambil	0,705	0,00
	GK3	Pimpinan saya memberikan motivasi kepada karyawan	0,513	0,00
	GK4	Pimpinan saya bertindak tegas ketika karyawan tidak mematuhi peraturan di perusahaan	0,588	0,00
	GK5	Pimpinan saya ikut bertanggung jawab atas segala pekerjaan	0,593	0,00
Disiplin Kerja	DK1	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan sebaik mungkin	0,645	0,00
	DK2	Saya selalu mematuhi semua peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis	0,673	0,00
	DK3	Saya bekerja memakai pakaian yang sesuai dengan peraturan kantor	0,574	0,00
	DK4	Saya hadir ke kantor tepat waktu	0,537	0,00
	DK5	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan perusahaan	0,640	0,00
Lingkungan Kerja	LK1	Saya menjalin hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja	0,723	0,00
	LK2	Saya bekerja sama dengan rekan kerja	0,669	0,00
	LK3	Saya merasa nyaman saat bekerja karena minim tingkat kebisingan	0,679	0,00
	LK4	Ruangan kerja saya memiliki pencahayaan yang tepat	0,627	0,00
Kinerja Karyawan	KK1	Saya telah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan	0,616	0,00
	KK2	Saya merasa kinerja saya meningkat	0,755	0,00
	KK3	Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan	0,645	0,00
	KK4	Hasil kerja saya dapat memberikan kepuasan kepada perusahaan	0,755	0,00
	KK5	Saya sangat bersemangat pada saat bekerja	0,661	0,00

Sumber: data diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Hasil SPSS Cronbach's alpha untuk menguji reliabilitas disajikan pada Tabel 3. Nilai Cronbach's alpha pada Gaya Kepemimpinan sebesar 0,605 lebih besar dari yang disyaratkan 0,6. Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan dapat dinyatakan reliabel. Demikian juga dengan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan masing-masing memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,613; 0,743; dan 0,715 yang lebih besar dari nilai minimal yang disyaratkan 0,6. Dengan demikian, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk multi regression analysis.

Tabel 3.
Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan	0,605
Disiplin Kerja	0,613
Lingkungan Kerja	0,743
Kinerja Karyawan	0,715

Sumber: data diolah, 2022

Uji Normalitas

Hasil one-sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) ditunjukkan pada Tabel 4. Uji normalitas dilihat dengan uji Kolmogorov Smirnov, dimana nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar 0,05. Pada Tabel 4, terlihat nilai signifikannya 0,681 lebih besar dari 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal sehingga model regresi liner berganda dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95508914
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.042
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.718
Asymp. Sig. (2-tailed)		.681

Sumber: data diolah, 2022

Uji Multikolinieritas

Dari Tabel 5 terlihat bahwa nilai tolerance Gaya Kepemimpinan sebesar 0,900, Disiplin Kerja sebesar 0,620 dan Lingkungan Kerja sebesar 0,587 dimana ketiga nilai tersebut lebih dari 0,10. Demikian juga dengan nilai VIF untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 1,112, Disiplin Kerja sebesar 1,613 dan Lingkungan Kerja sebesar 1,704 dimana ketiga nilai tersebut < 10. Nilai tolerance dan VIF ketiga variabel tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, sehingga model regresi liner berganda telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisis.

Tabel 5.
Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan	.900	1.112
Disiplin kerja	.620	1.613
Lingkungan kerja	.587	1.704

Sumber: data diolah, 2022

Uji Autokorelasi

Kriteria dalam pengujian Durbin Watson Sujarweni (2016) adalah Jika $0 < DW < dL$, berarti ada autokorelasi positif. Jika $4-dL < DW < 4$ berarti ada auto korelasi negative. Jika $2 < DW < 4-dU$ atau $dU < DW < 2$ berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif. Jika $dL \leq DW \leq dU$ atau $4-dU \leq DW \leq 4-dL$, pengujian tidak meyakinkan. Jika nilai $dU < DW < 4-dU$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 6.
Nilai R-Square dan Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582 ^a	.338	.310	1.997	1.894

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: data diolah, 2022

Dari Tabel 6 terlihat bahwa nilai DW sebesar 1,894, sedangkan nilai tabel $DW_{(5\%,k=3,n=73)}$ didapatkan sebesar dL 1,5360 ; dU 1,7067. Hasil perhitungan didapatkan $1,7067 < 1,894 < 2,106$ ($dU < 1,894 < 4-dU$) sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi autokorelasi.

Model Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dalam penelitian ini merupakan bentuk dari persamaan yang akan menunjukkan arah dari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 7 dapat disusun model regresi linier berganda dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = 3,48 + 0,38X_1 + 0,239X_2 + 0,283X_3 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan

α : konstanta

β_1 - β_3 : koefisien regresi masing-masing variabel independen

X_1 : gaya kepemimpinan

X_2 : disiplin kerja

X_3 : lingkungan kerja

Tabel 7.

Nilai Koefisien Regresi, T-statistic, dan Signifikan

	β	T-statistic	Sig.
(Constant)	3.480	1.123	.265
Gaya kepemimpinan	.380	3.179	.002
Disiplin kerja	.239	1.704	.093
Lingkungan kerja	.283	1.753	.084

Sumber: data diolah, 2022

Dari model regresi regresi di atas, dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta 3,480 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan konstan sebesar 3,48
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,380 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,380, dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah tetap atau konsisten.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) = 0,239 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja akan diikuti oleh kenaikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,239, dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah tetap atau konsisten.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) = 0,283 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,283 dengan asumsi variabel bebas yang lain adalah tetap atau konsisten

Uji parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pada Tabel 7 terlihat nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar 0,02 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berikutnya nilai signifikansi variabel disiplin kerja adalah 0,93 lebih dari 0,05 sehingga hipotesis 2 ditolak, artinya variabel disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Demikian juga dengan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,84 lebih dari 0,05 sehingga hipotesis 3 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji simultan (Uji F)

Menurut Zulaeha & Sari (2020) menyatakan uji F ini digunakan untuk menguji akurasi model regresi linier berganda dalam mendeteksi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 8.
Hasil ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	140.762	3	46.921	11.764	.000 ^a
Residual	275.211	69	3.989		
Total	415.973	72			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: data diolah, 2022

Dari Tabel 8 dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada Tabel 6 di atas terlihat nilai dari koefisiensi determinasi (R-square) sebesar 0,338 (33,8%), artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, secara simultan memberikan kontribusi pengaruh kepada kinerja karyawan sebesar 33,8%, sedangkan sisanya 66,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bambang (2019) Gaya kepemimpinan merupakan seseorang yang dapat diharapkan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Peran gaya kepemimpinan untuk mendukung kinerja karyawan serta dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti tetapkan aturan penting dan berikan yang signifikan seperti pemimpin tim dan pelatihan karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh dari hasil Uji Parsial (Uji T), bisa dilihat dari nilai T sebesar 3,179 dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil Juniarti & Maharani (2022) menyatakan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. jadi pada hasil analisis yang telah dilakukan, karyawan sangat menyadari bahwa gaya kepemimpinan sangat baik dan berpengaruh positif signifikan, karena pemimpin mampu mengarahkan karyawan dan pemimpin mampu bertanggung jawab dengan baik. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Imron & Suhardi (2019); Ahidin (2019) juga menyatakan ada pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dalam perusahaan dan organisasi memiliki peranan yang penting dalam kinerja karyawan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap bawahannya, supaya mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan dan gaya kepemimpinan salah satu kunci dimana seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya supaya semua tujuan perusahaan mampu tercapai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dikarenakan pimpinan di PT. Navya Retail Indonesia sangat bertanggungjawab atas keputusan yang diambil, mampu mengambil keputusan dengan tepat, ikut bertanggungjawab atas pekerjaan karyawannya, bertindak tegas pada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, dan selalu memberi motivasi kepada bawahannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Maryani, *et al.* (2021) menyatakan disiplin kerja suatu perilaku yang selalu berkembang dalam tubuh pekerja yang membuat mereka mampu untuk mematuhi keputusan dan peraturan yang telah diterapkan oleh organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pengujian hipotesis

diperoleh dari hasil Uji Parsial (Uji T), bisa dilihat dari nilai T sebesar 1,704 dengan nilai signifikansi $0,93 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan kajian yang dilakukan Adi, *et al.* (2018); Maryani, *et al.* (2021); Safitri, *et al.* (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian disiplin kerja dikategorikan baik apabila karyawan datang ke kantor secara teratur dan tepat waktu, berpakaian sesuai dengan peraturan kantor, menggunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, menghasilkan kepuasan kuantitas dan kualitas pekerjaan, mengikuti aturan yang ditentukan oleh perusahaan.

Disiplin kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti karyawan belum mematuhi peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, belum ada ketentuan yang mengatur *reward and punishment* kehadiran ke kantor dan pakaian karyawan. Disiplin kerja karyawan yang rendah terutama dalam kehadiran di kantor tepat waktu, berarti perusahaan tidak menegakkan aturan secara ketat, sehingga karyawan menganggap remeh peraturan yang ada di PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya. Penyebab lainnya adalah belum ada *reward* kepada karyawan yang pulang melebihi jam kerja. Jam pulang kerja karyawan tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, disebabkan menumpuknya tugas yang telah diberikan oleh atasan, sehingga karyawan kerja sampai diluar jam kerja tanda ada uang lembur.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Agung, *et al.* (2018) Lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang dihadapi oleh semua karyawan, dimana lingkungan kerja dan tempat karyawan melakukan pekerjaan maka dari itu lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan senang bagi karyawan yang berada di sebuah perusahaan tersebut. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh dari hasil Uji Parsial (Uji t), bisa dilihat dari nilai t sebesar 1,753 dengan nilai signifikansi $0,84 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan kajian yang dilakukan oleh Juniarti & Maharani (2022); Safitri, *et al.* (2021); Bukhari (2020) yang menyatakan bahwa adanya hubungan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan bisa diterima. Sehingga pada hasil analisis yang telah dilakukan karyawan menyadari bahwa Lingkungan Kerja sangat baik dan berpengaruh positif signifikan dikarenakan. Karyawan dapat menjalin hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja dan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja secara kompak, sehingga karyawan dapat mencapai target yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Navya Retail Indonesia dikarenakan kerja sama dan hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja sangat kurang. Kenyamanan tempat kerja juga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan terutama pencahayaan tempat kerja dan tingkat kebisingan yang tinggi. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak mendukung menyebabkan karyawan tidak nyaman pada saat jam kerja di PT. Navya Retail Indonesia Cabang Surabaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, secara simultan memberikan kontribusi pengaruh kepada kinerja karyawan PT. Navya Retail Indonesia. Besarnya pengaruh secara simultan adalah sebesar 33,8%, sedangkan sisanya 66,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan pengaruh terbesar pada kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, diikuti oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Hasil uji simultan menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan kondusif, serta disiplin kerja yang tinggi dari semua komponen struktur pegawai yang ada dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Navya Retail Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, implikasi dari temuan penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan khususnya PT. Navya Retail Indonesia akan menciptakan perubahan yang lebih baik dan dapat mewujudkan harmonisasi, dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Namun disiplin kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Navya Retail Indonesia cabang Surabaya. Implikasi penelitian pada manajerial perusahaan adalah memperhatikan *reward* kepada karyawan yang disiplin dan melakukan kerja lembur serta memberikan *punishment* kepada karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja seperti kehadiran ke kantor dan pakaian seragam karyawan. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan implikasi penting bagi pimpinan perusahaan khususnya PT. Navya Retail Indonesia harus lebih memperhatikan kerjasama dan pola hubungan komunikasi antar karyawan serta kenyamanan tempat kerja karyawan perlu diperhatikan terutama tingkat kebisingan dan pencahayaan ruang kerjanya.

Terakhir, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan harus menetapkan prosedur dan standar serta mematuhi ketentuan yang ditetapkan agar karyawan memiliki pedoman dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Untuk memastikan hal tersebut dilakukan, perlu dilakukan evaluasi berdasarkan umpan balik dari pegawai agar produk yang dihasilkan dapat terjaga kualitasnya.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adi, S. T., Brahmajari I. A., & Brahmarahtih I. A. (2018). "Effect Of Competence, Leader-Member Exchange And Teamwork On Work Discipline, Job Stress And Their Impact On Employee Performance Of Construction Company In East Java, Indonesia." *RJOAS*, DOI <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2018-02.10> 30(February):108–14.
- Agung, Gusti, Teja Kusuma, I. Komang, Oka Permadi, Nengah Landra, I. Gusti, Agung Eka, and I. Nengah

- Sudja. (2018). "The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances." *International Journal of Management and Commerce Innovations* 6(2):1248–58.
- Ahidin. (2019). "Membangun Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Pada PT. Sky Parking Utama Cabang Lippo Mall Puri Jakarta Barat." *Jurnal Ekonomi Efektif* 1(2):176–84.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Bambang Sunatar. (2019). "Effect of Leadership Style And Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior." 5(2):572–90.
- Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu. (2020). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Tata Kelola* 7(1):10–18. doi: 10.52103/tatakelola.v7i1.65.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guterres, L. F. D. C., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497-1504.
- Ilham, R. (2018). The impact of organizational culture and leadership style on job satisfaction and employee performance. *Journal of Advanced Management Science*, 6(1), 50-53.
- Imron, and Suhardi. (2019). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai." *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang* 5(1):64–83.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Juniarti, Septiani, and Nurulizza Maharani. (2022). "Effect Of Work Skills, Work Environment And Leadership Style On Employee Performance (Study At Lg Electronics Indonesia)." 3(5):745–54.
- Mahardiah. (2019). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
- Makambe, U., & Moeng, G. J. M. (2020). The effects of leadership styles on employee performance: a case of a selected commercial bank in Botswana. *Annals of Management and Organization Research*, 1(1), 39-50.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 14th ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria Risma Gultom, Elviza Diana, Pendi Riswandi. (2021). "Metode Analisis, Uji Validitas, Uji Reliabilitas." 4(2):157–67.
- Maryani, Yani, Mohammad Entang, and Martinus Tukiran. (2021). "The Relationship between Work Motivation , Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City." *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)* 02 No. 02(02):1–16.
- Nitisemito, Alex S. (2008). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. 2nd ed. Jakarta.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132-140.

- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi Ketiga*. 3rd ed. Rajawali Pers.
- Safitri, Ahda, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, and Innocentius Bernarto. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi 'Y' (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta)." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 8(1):115–27. doi: 10.35794/jmbi.v8i1.32315.
- Sasongko, Dian Arum. (2020). "Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Pengetahuan Manajer Akuntansi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi." *Jurnal Ilmiah Aset* 22(2):79–88. doi: 10.37470/1.22.2.164.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).
- Sujarweni, V. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Zulaeha, Sitti, and Ayu Puspita Sari. (2020). "Metode Penelitian, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Berganda." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, Vol. 2, No. 1, 1–11.