

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KLINIK PRATAMA FIRENA HUSADA BOYOLALI

Santi Pradita<sup>1)</sup>, Nuning Lisdiana<sup>2)</sup>, dan Hari Purwanto<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Boyolali

Jl. Pandanaran, No. 405, Boyolali

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Boyolali

Jl. Pandanaran, No. 405, Boyolali

<sup>3)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Boyolali

Jl. Pandanaran, No. 405, Boyolali

e-mail: [santipradita20@gmail.com](mailto:santipradita20@gmail.com)<sup>1)</sup>, [nuninglisdiana60@gmail.com](mailto:nuninglisdiana60@gmail.com)<sup>2)</sup>, [hariharipoer@yahoo.com](mailto:hariharipoer@yahoo.com)<sup>3)</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu dengan teknik pengumpulan data melalui media kuesioner. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 pegawai Klinik Pratama Firena Husada Boyolali. Teknik analisis data yang dipakai yaitu teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,118 atau (18,8%) artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan 81,2% nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja melalui uji secara parsial tidak berpengaruh signifikan sedangkan melalui uji simultan berpengaruh signifikan.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Pengawasan

### ABSTRACT

*This research was implemented with the aim of knowing how the influence of leadership style, supervision and work discipline on the performance of employees work at Clinic Pratama Firena Husada Boyolali. This study uses a descriptive with analysis method with a quantitative approach, namely the technique of collecting data through questionnaires. The sampling technique in this study uses a saturated sampel technique or a sampling technique that makes all members of the population as a sample. The population in this study were 45 employees at Clinic Pratama Firena Husada Boyolali. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS. The results showed that the coefficient of determination was 0,118 or (18,8%) this means that employee performance is influenced by leadership style, supervision and work discipline. While 81,2% is influenced by other variables that are not included in this study. The results of this study concluded that the leadership style, supervision and work discipline through a partial test had no significant effect, while the simultaneous test had a significant effect.*

**Keywords:** Work Discipline, Leadership Style, Employee Performanc, Supervision

## 1. Pendahuluan

### Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin pesat sangat berpengaruh dalam banyak hal salah satunya perusahaan atau organisasi. Perubahan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan bagi setiap perusahaan dalam mengelola, memanfaatkan dan mengatur pegawainya sehingga para pegawai dapat bekerja lebih produktif dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Hal yang perlu diperhatikan yaitu meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan pegawai yang berprestasi dan kompeten. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan kewajiban bagi setiap pegawai dengan tujuan yang sama di setiap perusahaan yaitu mengharapkan hasil pekerjaan yang baik sesuai tujuan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, gaya kepemimpinan sangatlah berpengaruh dalam proses mengontrol, mengevaluasi dan mengambil keputusan untuk memastikan bahwa kegiatan itu dilaksanakan sebagaimana yang telah direncanakan perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah perusahaan adalah faktor disiplin kerja dalam disiplin kerja diperlukan adanya peraturan dan ketentuan yang menjadi pedoman bagi pegawai untuk mengatur dan membatasi setiap kegiatan yang dilakukan dan perilaku pegawai dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan perusahaan dan diperlukan adanya pengawasan agar pegawai merasa dituntut dalam bekerja untuk lebih baik lagi dan bertanggung jawab atas jabatan yang mereka pegang.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali?
4. Bagaimana gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali?

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali?
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali?
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali?
4. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali?

## 2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Menurut pendapat Veithzal Rivai Sumber daya manusia adalah seorang yang siap mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. [1]

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Menurut Handoko [2] pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sinambela dalam [1] disiplin kerja merupakan kemampuan bekerja seseorang secara teratur, tekun dan terus-menerus bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah sebuah cara ilmiah guna mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu [3]. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang berfungsi untuk menguraikan sifat dan karakteristik data atau variabel yang akan diuji, sehingga dalam penelitian ini diperoleh data yang kemudian diolah dengan metode statistik, agar dapat diketahui pengaruh antar variabel Independent dan Dependent [4]. Metode penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang dilakukan guna mengetahui nilai variabel mandiri, dari satu variabel atau lebih (X) tanpa membuat perbandingan dan atau menghubungkan dengan variabel-variabel lain [5]. Menurut Sugiyono (2018,hlm.14) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada asas positifisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrument, analisis data bersifat statistik. [6]

#### 4.1 Uji Instrumen Penelitian

##### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang dapat menunjukkan tingkat validasi. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sup>1</sup> )	Butir 1	0.588	0.294	Valid
	Butir 2	0.838	0.294	Valid
	Butir 3	0.847	0.294	Valid
	Butir 4	0.692	0.294	Valid
	Butir 5	0.578	0.294	Valid
Pengawasan (X <sup>2</sup> )	Butir 6	0.710	0.294	Valid
	Butir 7	0.723	0.294	Valid
	Butir 8	0.790	0.294	Valid
	Butir 9	0.824	0.294	Valid
	Butir 10	0.621	0.294	Valid
Disiplin Kerja (X <sup>3</sup> )	Butir 11	0.614	0.294	Valid
	Butir 12	0.724	0.294	Valid
	Butir 13	0.730	0.294	Valid
	Butir 14	0.655	0.294	Valid
	Butir 15	0.568	0.294	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Butir 16	0.607	0.294	Valid
	Butir 17	0.644	0.294	Valid
	Butir 18	0.701	0.294	Valid
	Butir 19	0.681	0.294	Valid
	Butir 20	0.359	0.294	Valid

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan ( $X^1$ ), pengawasan ( $X^2$ ), disiplin kerja ( $X^3$ ) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid hal ini dapat dilihat bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Poin tertinggi 0.847 ( $R_{hitung}$ ) > 0.294 ( $R_{tabel}$ ) hal ini menandakan bahwa butir 3 yaitu pernyataan “Pimpinan dalam memberikan instruksi kerja pada pegawainya selalu jelas” adalah indikator yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat ukur untuk mengukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Variabel dianggap reliable jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis *product moment* yaitu 0.294.

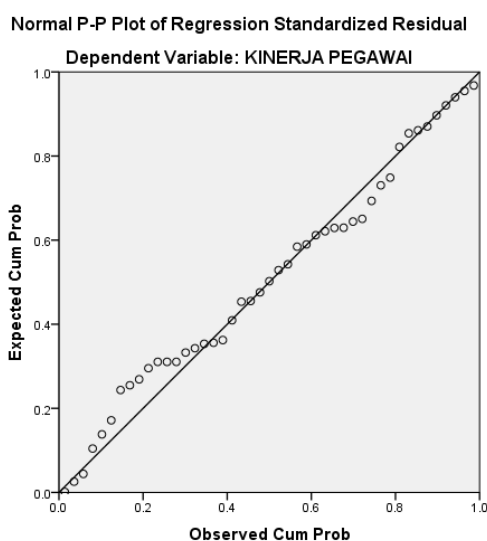
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X^1$ )	0.748	0.294	Reliabel
Pengawasan ( $X^2$ )	0.787	0.294	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X^3$ )	0.675	0.294	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.565	0.294	Reliabel

Dari table 4.2 diatas dapat diketahui bahwa butir pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan dengan nilai *Cronbach Alpha* 0.748, pengawasan dengan nilai *Cronbach Alpha* 0.787, disiplin kerja dengan nilai *Cronbach Alpha* 0.675 dan kinerja pegawai dengan nilai *Cronbach Alpha* 0.565 dalam penelitian ini adalah reliable. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach Alpha* > 0.294.

#### 4.2 Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.1 Uji Normalitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 garis normal *probability plot* dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

#### 4.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.705	3.463			
GAYA KEPEMIMPINAN (X <sub>1</sub> )	.115	.142	.133	.733	1.364
PENGAWASAN (X <sub>2</sub> )	.106	.142	.131	.642	1.558
DISIPLIN KERJA (X <sub>3</sub> )	.287	.156	.288	.813	1.230

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber : Data Output SPSS yang diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variable independen pada model regresi tidak mengalami multikolinieritas (bebas multikolinieritas). Hal ini dibuktikan dari nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan 0.733, variabel pengawasan 0.642 dan disiplin kerja 0.813 lebih besar dari 0.10.

#### 4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian.

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.186	2.157		1.014	.317
GAYA KEPEMIMPINAN	.034	.088	.068	.386	.702
PENGAWASAN	.082	.088	.174	.928	.359

DISIPLIN KERJA	-.162	.097	-.278	-1.670	.103
----------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa didalam analisis regresi tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas* hal ini tunjukkan oleh nilai signifikan (*p-value*) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.702, variabel pengawasan sebesar 0.359, dan variabel disiplin kerja sebesar 0.103. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa variabel independen secara statistic tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 4.2.4 Uji Autokorelasi

Pengujian autokolerasi dilakukan untuk menguji suatu model apakah antara variable pengganggu masing-masing variable bebas saling mempengaruhi.

Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.434 <sup>a</sup>	.188	.129	1.738	2.462

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Durbin Watson* sebesar 2.462 sehingga tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai du tabel 4- $du \leq d \leq 4-dl$  sebesar  $2.3338 \leq 2,462 \leq 2,6168$ .

#### 4.3 Analisis Regresi

##### 4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini lakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variable independen (bebas) terhadap variable dependen (terikat).

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.705	3.463		3.091	.004
	GAYA KEPEMIMPINAN (X <sub>1</sub> )	.115	.142	.133	.812	.422

PENGAWASAN (X <sub>2</sub> )	.106	.142	.131	.744	.461
DISIPLIN KERJA (X <sub>3</sub> )	.287	.156	.288	1.842	.073

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \epsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Pengawasan
- X<sub>3</sub> = Disiplin kerja
- $\epsilon$  = Faktor gangguan

$$\text{Kinerja pegawai} = 10.705 + 0.115 (X_1) + 0.106 (X_2) + 0.287 (X_3) +$$

Persamaan diatas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil pengamatan regresi linier berganda, dapat diketahui sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = 10.705

Nilai konstanta (a) mempunyai arti bahwa jika gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), pengawasan (X<sub>2</sub>), dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) dianggap sama dengan nol atau konstan maka struktur modal adalah sebesar 10.705.

b.  $\beta_1 = 0.115$

Artinya, apabila gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kenaikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali sebesar 0.115, apabila variabel-variabel lain dianggap tetap.

c.  $\beta_2 = 0.106$

Artinya, apabila pengawasan (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kenaikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali sebesar 0.106, apabila variabel lain dianggap tetap.

d.  $\beta_3 = 0.287$

Artinya, apabila disiplin kerja (X<sub>3</sub>) meningkat sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali sebesar 0.287, apabila variabel lain dianggap tetap.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	10.705	3.463		3.091	.004
	GAYA KEPEMIMPINAN	.115	.142	.133	.812	.422
	PENGAWASAN	.106	.142	.131	.744	.461
	DISIPLIN KERJA	.287	.156	.288	1.842	.073

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0.422 > 0,05$ , pengawasan sebesar  $0.461 > 0,05$  dan disiplin kerja sebesar  $0.73 > 0,05$  yang berarti nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

#### 4.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.675	3	9.558	3.163	.035 <sup>b</sup>
	Residual	123.903	41	3.022		
	Total	152.578	44			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN

Dari tabel 4.9 diketahui bahwa uji f menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 3.163 dan  $F_{tabel}$  dicari melalui tabel statistik pada signifikansi 0,05 serta  $df_1=3$  dan  $df_2=41$  ditemukan bahwa  $F_{tabel}$  adalah 2,81. Hasil uji f diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 3.163 (pada signifikansi  $0,035 < 0,05$ ) yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

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



1	.434 <sup>a</sup>	.188	.129	1.738
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan data dari tabel 4.10 diatas, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,188 atau (18,8%) kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja. Sedangkan 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti gaji, tunjangan dan kompetensi pegawai.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali dapat ditarik kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi dengan uji t menunjukkan nilai sig.  $0.422 > 0,05$  yang berarti bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan ( $X^1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Menurut hasil dari analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan uji t membuktikan bahwa nilai sig.  $0.461 > 0,05$  yang berarti bahwa secara parsial pengawasan ( $X^2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai sig.  $0,073 > 0,05$  yang berarti bahwa disiplin kerja ( $X^3$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
4. Dapat diketahui hasil analisis regresi dengan uji simultan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar  $3.163 > F_{tabel}$  sebesar 2,83 dan nilai signifikansi  $0,035 < 0,05$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel independen (bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,188 memiliki pengertian bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat sebanyak 18,8% selebihnya 81,2% dapat dipengaruhi variabel lain yang tidak masukkan kedalam penelitian ini seperti gaji, tunjangan kesehatan, motivasi kerja dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Nugroho Anggun, "Bab Ii Landasan Teori," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 8–24, 2018.
- [2]: Kaminudin Telaumbanua, "Universitas Dharmawangsa Universitas Dharmawangsa," *Konsep Dasar Layanan Bimbing. Dan Konseling Di Sekol. Dasar*, no. 224, pp. 1–16, 2016.
- [3] D. A. N. Perputaran and P. Terhadap, "PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR ( Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019 ) Oleh : NAMA : ATIKA UMAMATUL ULYA NIM PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR ( Studi Kasu," 2020.

- [4] P. G. Kepemimpinan, D. A. N. D. Kerja, B. Tewal, L. Dotulong, F. Ekonomi, and J. Manajemen, “KABUPATEN MINAHASA TENGGARA THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE , SUPERVISION , AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE DEPARTMENT OF TRANSPORTATION OF SOUTHEAST MINAHASA REGENCY,” vol. 6, no. 4, 2018.
- [5] D. S. Hermiyanty, Wandira Ayu Bertin, “pengaruh keragaman produk dan store atmosphere terhadap kepuasan konsumen (Y) baik secara Simultan maupun Parsial,” *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 8, no. 9, pp. 1–58, 2017.
- [6] A. S. Hardika Saputra, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang,” *J. Iqtisad*, vol. Volume 1, no. April, 2018.