

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Eatboss Manggala

Hani Humaeriyah¹, Fadia Solehah², Hany Fauzyah³, Shinta Zenia⁴, Siti Almunawaroh⁵
Universitas Muhammadiyah Bandung^{1,2,3,4,5}

Email: hani.humaeriyah@umbandung.ac.id, 220313072@umbandung.ac.id,
220313098@umbandung.ac.id, 220313245@umbandung.ac.id, 220313251@umbandung.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 02-02-2026
Disetujui 12-02-2026
Diterbitkan 14-02-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership and work discipline on employee performance at Eatboss Manggala Bandung. The study employed a quantitative approach with descriptive and verification methods. The population was all 35 employees at Eatboss Manggala Bandung, using a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire structured based on indicators of leadership, work discipline, and employee performance. Data were analyzed using SPSS version 27. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The results showed that the instruments used were valid and reliable, and the regression model met all classical assumptions. Conceptually, leadership and work discipline play a crucial role in improving employee performance. Effective leadership provides direction and motivation, while good work discipline encourages employees to work in an orderly and responsible manner. Therefore, improving leadership quality and consistently implementing work discipline can optimally improve employee performance.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Eatboss Manggala Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Eatboss Manggala Bandung yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 27. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel serta model regresi memenuhi seluruh asumsi klasik. Secara konseptual, kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan dan motivasi, sedangkan disiplin kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja secara tertib dan bertanggung jawab. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan dan penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Humaeriyah, H., Solehah, F., Fauzyah, H., Zenia, S., & Almunawaroh, S. . (2026). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Eatboss Manggala. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(2), 3191-3205. <https://doi.org/10.63822/mwpcp144>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena manusia berperan langsung dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang tercermin melalui kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Yukl (2002) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain agar memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan serta bagaimana tugas tersebut dilakukan secara efektif, serta memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai pengarah, pengendali, dan pengambil keputusan yang menentukan perilaku kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan membentuk sikap, motivasi, dan kepatuhan karyawan dalam bekerja.

Fenomena kepemimpinan yang terjadi di Eatboss Manggala Bandung menunjukkan adanya kebijakan toleransi dari pimpinan terhadap keterlambatan karyawan. Pimpinan memberikan kelonggaran waktu apabila karyawan datang terlambat, bahkan keterlambatan yang terjadi lebih dari tiga kali masih tetap ditoleransi dengan konsekuensi pemotongan gaji. Kebijakan ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang cenderung permisif, yaitu memberikan kelonggaran aturan tanpa disertai ketegasan yang konsisten. Dalam konteks teori Yukl (2002), kondisi ini menunjukkan bahwa proses mempengaruhi perilaku karyawan belum sepenuhnya diarahkan pada pembentukan kepatuhan dan tanggung jawab kerja yang optimal.

Kepemimpinan yang kurang tegas tersebut berkaitan erat dengan disiplin kerja karyawan. Handoko (2008) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap patuh terhadap aturan, termasuk ketepatan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Handoko (2008) juga membedakan disiplin kerja ke dalam disiplin preventif, yaitu upaya mendorong karyawan agar menaati aturan sejak awal, dan disiplin korektif, yaitu tindakan yang diberikan ketika terjadi pelanggaran aturan.

Fenomena toleransi keterlambatan yang terus berulang meskipun disertai pemotongan gaji berpotensi melemahkan disiplin kerja karyawan. Ketika keterlambatan masih dianggap wajar dan tidak disertai sanksi yang tegas serta konsisten, karyawan cenderung menurunkan kepatuhan terhadap aturan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin korektif belum berjalan secara optimal, sehingga tujuan pendisiplinan sebagai sarana pembentukan perilaku kerja yang tertib belum sepenuhnya tercapai.

Disiplin kerja yang rendah atau tidak konsisten akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Disiplin kerja berperan dalam membentuk perilaku kerja yang teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab, sehingga mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan waktu yang ditetapkan, sedangkan karyawan dengan disiplin rendah berpotensi menunjukkan kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat adanya keterkaitan yang jelas antar variabel dalam penelitian ini. Kepemimpinan (X1) berperan dalam membentuk dan mengarahkan perilaku kerja karyawan,

termasuk dalam penerapan aturan dan sanksi. Kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan (X2). Selanjutnya, disiplin kerja yang terbentuk akan berdampak langsung pada kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Eatboss Manggala Bandung.

Kondisi tersebut tercermin dari praktik kepemimpinan dan kedisiplinan kerja yang berlangsung di Eatboss Manggala Bandung, sebagaimana terlihat dari pengalaman dan pandangan karyawan serta pihak manajemen dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Berikut disajikan uraian hasil wawancara yang menggambarkan secara langsung penerapan kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada 1 November 2026 dengan karyawan Eatboss Manggala Bandung, diketahui bahwa kepemimpinan yang diterapkan mengedepankan toleransi yang disertai ketegasan dalam penegakan aturan kerja. Pimpinan memberikan toleransi keterlambatan maksimal tiga kali sebagai bentuk pemahaman terhadap kondisi karyawan dan upaya menjaga hubungan kerja yang baik. Sikap terbuka, komunikasi yang mudah, serta toleransi dalam kondisi tertentu membuat karyawan merasa diperhatikan dan tidak sepenuhnya berada di bawah tekanan kerja.

Meskipun demikian, setiap keterlambatan tetap dikenakan sanksi. Karyawan yang terlambat satu atau dua kali dikenai pemotongan gaji, sedangkan keterlambatan hingga tiga kali mengakibatkan karyawan dipulangkan dan tidak diperbolehkan bekerja pada hari tersebut. Kebijakan toleransi ini dipersepsikan positif sebagai bentuk kepedulian pimpinan, namun pada kondisi tertentu juga dianggap sebagai pelanggaran aturan yang berpotensi mempengaruhi konsistensi kedisiplinan kerja. Secara umum, kepemimpinan di Eatboss Manggala Bandung dinilai tegas, humanis, dan mampu membangun hubungan kerja yang baik. Namun, penerapan toleransi dalam aspek kedisiplinan menunjukkan perlunya penyesuaian kebijakan agar pembentukan disiplin kerja dapat berjalan lebih optimal.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan manajemen serta karyawan, masih ditemukan kinerja karyawan yang belum optimal, terutama dalam konsistensi pelayanan dan kepatuhan terhadap standar operasional. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Eatboss Manggala Bandung. Salah satu indikator disiplin kerja yang dapat diamati adalah tingkat kehadiran karyawan, karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja. Berdasarkan rekapitulasi data absensi karyawan Eatboss Manggala Bandung periode 2023–2025, tingkat kehadiran karyawan disajikan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1 Jumlah tingkat kehadiran karyawan Eatboss Manggala Bandung tahun 2023 s/d 2025

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Absensi	Presentase
2023	35	260	9.100	160	1,76%
2024	35	260	9.100	130	1,43%
2025	35	260	9.100	105	1,15%

Sumber: Data Absensi Eatboss Manggala Bandung

Dari Tabel diatas dapat dilihat jumlah persentase kehadiran karyawan Eatboss Manggala Bandung tahun 2023–2025, jumlah karyawan tercatat tetap sebanyak 35 orang dengan jumlah hari kerja per karyawan sebanyak 260 hari per tahun, yang dihitung berdasarkan 5 hari kerja dalam satu minggu dengan 2 hari libur. Total hari kerja setiap tahun adalah 9.100 hari. Pada tahun 2023, total izin dan alfa karyawan tercatat

sebanyak 160 hari atau sebesar 1,76% dari total hari kerja. Angka tersebut mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 130 hari atau 1,43%, dan kembali menurun pada tahun 2025 menjadi 105 hari atau 1,15%. Penurunan persentase ketidakhadiran ini menunjukkan adanya peningkatan kedisiplinan dan kehadiran karyawan dari tahun ke tahun, yang mengindikasikan pengelolaan sumber daya manusia yang semakin baik serta meningkatnya kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab kerja.

Kinerja karyawan di Eatboss Manggala Bandung perlu dinilai secara objektif agar dapat menggambarkan kondisi kerja yang sebenarnya. Oleh karena itu, sebelum memaparkan hasil penilaian kinerja karyawan, terlebih dahulu disajikan standar kriteria penilaian kinerja yang digunakan sebagai acuan dalam proses evaluasi. Standar kriteria ini berfungsi untuk memberikan batasan dan interpretasi terhadap skor penilaian, sehingga hasil pengukuran kinerja dapat dikategorikan secara jelas dan sistematis disajikan dalam Tabel.2.

Tabel.2 Standar Kriteria

No	Skor Rata-rata	Rentang Nilai	Standar kriteria
1.	4,35	4,21-5,00	Sangat Baik
2.	3,90	3,41-4,20	Baik
3.	4,50	4,21-5,00	Sangat Baik
4.	3,75	3,41-4,20	Baik
5.	3,20	2,61-3,40	Cukup

Berdasarkan standar kriteria penilaian kinerja yang telah ditetapkan, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan Eatboss Manggala Bandung untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja berdasarkan indikator yang digunakan. Kinerja karyawan tersebut tidak terlepas dari peran kepemimpinan dalam membentuk perilaku kerja dan kepatuhan terhadap aturan. Hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan, khususnya dalam ketegasan penegakan aturan kerja. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan secara tidak langsung mempengaruhi kualitas kerja, kuantitas pelayanan, serta pencapaian target operasional. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja karyawan Eatboss Manggala Bandung disajikan pada Tabel.3 berikut.

Tabel 3 Penilaian kinerja karyawan Eatboss Manggala Bandung Tahun 2023 s/d 2025

No	Indikator Kinerja	Deskripsi Penilaian	Skor rata – rata	Kategori
1	Situasi Kerja	Kemampuan karyawan beradaptasi dan bekerja efektif dalam kondisi lingkungan kerja	4,1	Baik
2	Memecahkan Masalah	Kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah kerja	4,0	Baik
3	Tanggung Jawab	Tingkat kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tugas dan kewajiban kerja	4,3	

				Sangat Baik
4	Perilaku Kerja	Sikap, etika kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja	4,2	Baik
5	Menyelesaikan Pekerjaan	Ketepatan waktu dan kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	4,1	Baik

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan Eatboss Manggala yang diukur melalui indikator situasi kerja, kemampuan memecahkan masalah, tanggung jawab, perilaku kerja, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik. Indikator tanggung jawab dan perilaku kerja menunjukkan capaian tertinggi, sedangkan indikator memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai relatif lebih rendah. Kondisi ini mengindikasikan adanya kendala dalam pengambilan keputusan dan efektivitas penyelesaian tugas yang diduga dipengaruhi oleh kurang optimalnya arahan dan ketegasan pimpinan, serta tingkat kehadiran karyawan yang belum sepenuhnya stabil. Dengan demikian, diperlukan penguatan kepemimpinan dan sistem pengawasan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Eatboss Manggala Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi teoritis dalam pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Eatboss Manggala Bandung dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan dan peningkatan disiplin kerja guna mendorong kinerja karyawan yang optimal.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, penerapan kepemimpinan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya dapat berbeda-beda, tergantung pada kondisi organisasi dan pola kerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk mampu membaca situasi yang dihadapi serta menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Menurut Yukl (2002), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan serta bagaimana cara melakukannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pemberi arahan, tetapi juga sebagai pembentuk perilaku kerja karyawan. Adapun tiga ciri kepemimpinan transformasional yaitu karismatik, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual (Yukl, 2002). Dengan demikian, ciri-ciri kepemimpinan transformasional terdiri dari karismatik, stimulasi intelektual, dan perhatian secara individual dalam kondisi tertentu. Ketiga ciri tersebut menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan teladan, mendorong pemikiran karyawan, serta memperhatikan kebutuhan individu bawahan.

Penerapan kepemimpinan yang kurang tegas, khususnya dalam menegakkan aturan kerja, berpotensi mempengaruhi perilaku karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki keterkaitan yang erat dengan tingkat disiplin kerja karyawan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena tingkat disiplin yang baik akan mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih tertib, teratur, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Handoko dalam buku Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (2008:208), terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan yang berlaku, sehingga penyimpangan terhadap peraturan dapat dicegah sejak awal. Disiplin ini bertujuan untuk membentuk kesadaran dan kemauan karyawan dalam menaati peraturan secara sukarela.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan serta untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang berulang. Kegiatan korektif umumnya berupa tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) seperti pemberian peringatan atau sanksi tertentu. Sasaran dari tindakan pendisiplinan ini hendaknya bersifat positif, mendidik, dan mengoreksi, dengan tujuan memperbaiki perilaku karyawan di masa yang akan datang, bukan semata-mata untuk menghukum kesalahan yang telah dilakukan.

Disiplin kerja karyawan tidak terlepas dari peran kepemimpinan dalam organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong terbentuknya perilaku disiplin melalui keteladanan, komunikasi yang jelas, serta penerapan aturan dan sanksi secara konsisten. Rivai dan Jauvani (2009) menyatakan bahwa pemimpin berfungsi sebagai pengarah dan pengendali perilaku karyawan, sehingga sikap dan tindakan pemimpin sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja.

Hasil penelitian Susanty dan Baskoro (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pemimpin yang mampu bersikap tegas, adil, dan konsisten dalam menegakkan peraturan akan meningkatkan kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan kerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2013), Putra (2014), Liyas (2017), serta Muthi dan Djuwita (2019) yang menyimpulkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kesadaran individu karyawan, tetapi juga sangat ditentukan oleh bagaimana pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan, memberikan contoh, serta menegakkan aturan secara konsisten di dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja mencerminkan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2010:67), terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (knowledge dan skill). Artinya, apabila karyawan memiliki tingkat kecerdasan di atas rata-rata serta pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki keterkaitan erat dengan kedua faktor tersebut. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan melalui arahan, perhatian, dan keteladanan pimpinan, sedangkan disiplin kerja yang tinggi mencerminkan sikap tanggung jawab dan konsistensi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (X2), dan disiplin kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y).

Pengembangan Hipotesis

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Mathis dan Jackson (2002:314) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan untuk menegakkan peraturan perusahaan. Rivai dan Jauvani (2009:825) menegaskan bahwa disiplin berfungsi sebagai alat manajerial untuk mengarahkan dan membentuk perilaku karyawan. Sejumlah penelitian terdahulu, antara lain Rivai dan Jauvani (2009), Liyas (2017), serta Muthi dan Djuwita (2019), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kedisiplinan karyawan dalam organisasi. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan dalam menerapkan nilai, aturan, dan norma kerja. Kepemimpinan yang efektif ditunjukkan melalui ketegasan, keadilan, serta konsistensi dalam menegakkan peraturan, sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara tertib dan patuh terhadap ketentuan yang berlaku.

Hasil penelitian Rosalina dan Nurlaela (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka tingkat disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam membangun kedisiplinan kerja karyawan.

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta dukungan kepada karyawan akan mendorong peningkatan semangat kerja dan pencapaian hasil kerja yang optimal.

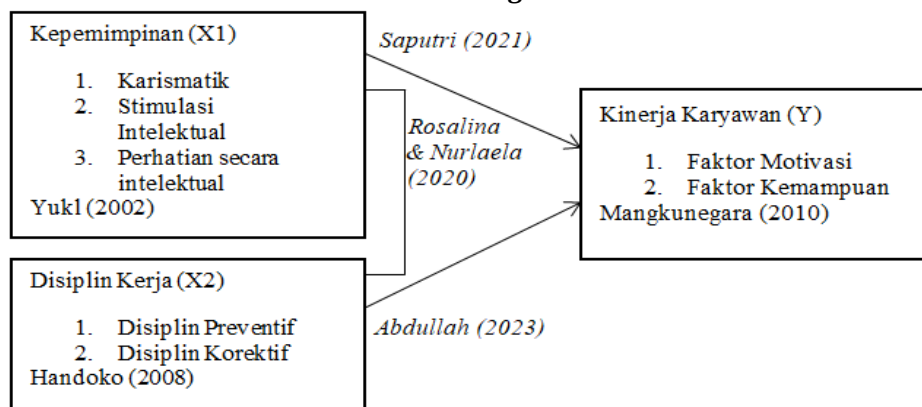
Penelitian Saputri (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, serta pencapaian target karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang tertib, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Abdullah (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja akan berdampak langsung pada peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan prasyarat penting dalam pencapaian kinerja yang optimal.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan menguji hubungan dan pengaruh antar variabel melalui pengukuran data dalam bentuk angka. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Eatboss Manggala Bandung yang berjumlah 35 orang. Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung kondisi kerja dan kedisiplinan karyawan, sedangkan wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi pendukung terkait penerapan kepemimpinan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian yang disusun berdasarkan indikator variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 4 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator Pernyataan
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Referensi: Sadarmayanti (2009: 72) Yukl (2002: 137)	1. Karismatik	1. Pemimpin memotivasi karyawan 2. Kepercayaan pemimpin 3. Arahan pemimpin
		2. Stimulasi intelektual	1. Mengatasi masalah 2. Pemimpin merangsang kreativitas bawahan 3. Peran pemimpin terhadap persoalan
		3. Perhatian Secara intelektual	1. Perhatian individual 2. Komunikasi terbuka dengan para karyawan 3. Komunikasi yang erat terhadap karyawan 4. Kontak langsung terhadap karyawan
Disiplin Kerja (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2007:193) Handoko, (2008:208)	Disiplin Preventif	1. Tata tertib 2. Tepat waktu 3. Menjaga kebersihan kantor 4. Ketaatan terhadap peraturan 5. Absensi
		Disiplin Korektif	1. Ketegasan pimpinan 2. Tanggung jawab 3. Sanksi 4. Menggunakan fasilitas
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prawirosentono (2010) Mangkunegara (2010:67)	Faktor Motivasi	1. Situasi kerja 2. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan yang diberikan 3. Mempunyai tanggung jawab 4. Perilaku 5. menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
		Faktor Kemampuan	1. Pemberian tugas sesuai keahlian 2. Tingkat pendidikan

HASIL

Uji validitas adalah suatu tingkatan yang mengukur karakteristik yang ada dalam fenomena di dalam penyelidikan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing – masing pernyataan dengan

jumlah skor masing – masing variabel. Validitas diartikan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsinya. Dengan demikian, penulis menguji tingkat validitas kuesioner yang disebarkan pada responden. Uji instrumen dilakukan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya indikator yang digunakan dalam pernyataan ini valid. Berdasarkan hasil uji validitas yang penulis gunakan dengan bantuan program SPSS versi 27 maka bisa dilihat bahwa masing – masing variabel sebagai berikut ini;

Tabel 5 Hasil uji validitas data instrument

Variabel	Indikator	Corrected item	R tabel (taraf signifikan 5%)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	Indikator 1	0,609	0,324	Valid
	Indikator 2	0,682	0,324	Valid
	Indikator 3	0,512	0,324	Valid
	Indikator 4	0,536	0,324	Valid
	Indikator 5	0,540	0,324	Valid
	Indikator 6	0,670	0,324	Valid
	Indikator 7	0,326	0,324	Valid
	Indikator 8	0,743	0,324	Valid
	Indikator 9	0,528	0,324	Valid
	Indikator 10	0,794	0,324	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Indikator 1	0,745	0,324	Valid
	Indikator 2	0,779	0,324	Valid
	Indikator 3	0,657	0,324	Valid
	Indikator 4	0,685	0,324	Valid
	Indikator 5	0,719	0,324	Valid
	Indikator 6	0,586	0,324	Valid
	Indikator 7	0,567	0,324	Valid
	Indikator 8	0,648	0,324	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Indikator 1	0,761	0,324	Valid
	Indikator 2	0,668	0,324	Valid
	Indikator 3	0,522	0,324	Valid
	Indikator 4	0,707	0,324	Valid
	Indikator 5	0,684	0,324	Valid
	Indikator 6	0,519	0,324	Valid
	Indikator 7	0,558	0,324	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 27), 2026

Berdasarkan hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai korelasi setiap indikator variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan berkisar 0,326 sampai dengan 0,794 lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel yaitu 0,324. Demikian indikator dan kuesioner yang digunakan adalah valid untuk sebagai alat ukur variabel dan dapat digunakan dalam analisis data selanjut.

Uji realibitas digunakan untuk mengukur sejauh mana indikator atau kuesioner dapat dipercaya. Realibitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari *Cronbach's Alpha* (α). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 maka instrumen indikator suatu kuesioner dinyatakan reliabel dan apabila *Cronbach's Alpha* (α) kurang dari 0,60 maka instrumen indikator atau kuesioner dinyatakan tidak reliabel dan tidak bisa dipercaya.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan tampilkan tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil uji realibilitas instrumen

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	10	0,804	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	8	0,829	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	7	0,751	0,60	Reliabel

Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 27), 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* variabel Kepemimpinan 0,804 lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Dan koefisien realibilitas *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja 0,829 lebih besar dari 0,60. Dan koefisien reliabilitas variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,751 lebih besar dari standar reliabilitas 0,60. Dengan demikian semua indikator yang ada pada kuesioner yaitu indikator dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dibutuhkan dalam melakukan uji parsial terhadap persamaan regresi berganda yang diajukan. Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis one-sample Kolmogorov-smirnov test untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 seperti pada Gambar 1.2

**Gambar 2 Uji normalitas data kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardi zed Residual
N			35
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	2.38245146
Most Extreme Differences	Extreme	Absolute	.125
		Positive	.065
		Negative	-.125
Test Statistic			.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.183
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^d	Sig.		.166
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.157
		Upper Bound	.176

Sumber: Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 27), 2026

Dari tabel *one-sample kolmogorov smirnov test* diperoleh angka probabilitas atau *asym sig. (2-tailed)* dengan nilai *sig* atau probabilitasnya $\alpha > 0,05$. Maka dapat dilihat pada tabel di atas angka

probabilitas atau *asym sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan distribusi ada normal. Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,183 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.336 ^a	.113	.057	2.456

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Diketahui nilai R Square sebesar 0,113 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan secara simultan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 11,3%.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,057 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kontribusi disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 5,7%. Uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk melihat adanya ketertarikan hubungan antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF). Nilai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.6 Hasil uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.813	1.230
	Disiplin Kerja	.813	1.230

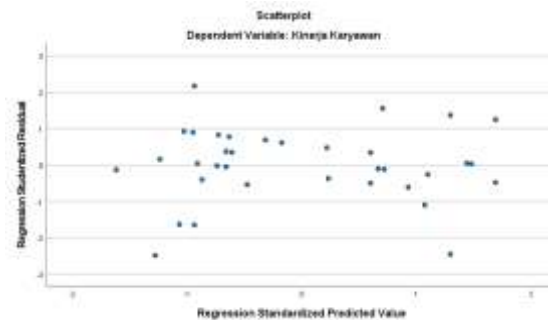
Sumber: Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 27) 2026

Dari tabel.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 1,230 (Variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja). Hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasil semua variabel lebih kecil dari angka 10.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Untuk melihat adanya Heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot. Apabila terdapat pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas, sebaliknya apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil pengujian Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3 Grafik Scatterplot variabel Kinerja Karyawan



Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa ada pola yang jelas, gambar tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik – titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 sehingga dapat menimbulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Pengujian autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu periode sebelumnya, karena jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut tidak layak untuk digunakan. Salah satu cara untuk mengujinya adalah pengujian Durbin Watson (DW) yang berada pada kisaran dL, 4-dL, dU, 4-dL.

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut; Uji Autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson Test, pada tabel Model Summary diperoleh hasil Durbin Watson Statistic berada pada 2,223.

Tabel.7 Hasil Pengujian Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Hasil
1	2.456	2.223	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 27), 2026

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson (DW) berada pada angka di atas + 2, yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi dalam model regresi ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Eatboss Manggala Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 27, diperoleh gambaran mengenai hubungan, arah pengaruh, serta kontribusi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,336, yang mengindikasikan adanya hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,113 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 11,3%, sedangkan sisanya 88,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,057 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan, kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 5,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun kontribusinya masih tergolong rendah.

Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Eatboss Manggala Bandung. Kepemimpinan yang diterapkan pimpinan mampu memberikan arahan kerja, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan perhatian kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tercermin dari indikator kepemimpinan seperti kemampuan memotivasi, memberikan kepercayaan, dan mengatasi masalah kerja, yang dinilai cukup baik oleh karyawan. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah, memiliki rasa tanggung jawab, serta menunjukkan perilaku kerja yang positif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui pemberian arahan dan motivasi kerja. Pemimpin yang mampu bersikap tegas namun tetap humanis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin besar peluang peningkatan kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, kehadiran, serta tanggung jawab dalam menggunakan fasilitas kerja, mendorong karyawan untuk bekerja secara tertib dan konsisten. Hasil ini didukung oleh data absensi karyawan Eatboss Manggala Bandung periode 2023–2025 yang menunjukkan adanya penurunan tingkat ketidakhadiran dari 1,76% pada tahun 2023 menjadi 1,15% pada tahun 2025, yang mengindikasikan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja yang semakin baik tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja karyawan yang berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata pada beberapa indikator seperti situasi kerja, perilaku kerja, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya dan berpengaruh langsung terhadap hasil kerja yang dicapai.

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Eatboss Manggala Bandung. Kepemimpinan berperan sebagai pengarah dan pemberi motivasi, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku kerja karyawan. Kombinasi keduanya menciptakan kondisi kerja yang lebih tertib, terarah, dan kondusif, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun demikian, rendahnya nilai kontribusi yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 5,7% mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja, tetapi juga oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, serta sistem kompensasi. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor lain tersebut agar peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara lebih optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Eatboss Manggala Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, di mana kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang diterapkan mampu memberikan arahan, komunikasi, serta

perhatian kepada karyawan sehingga mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih terarah dan bertanggung jawab.

Disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja. Peningkatan disiplin kerja sejalan dengan capaian kinerja karyawan yang berada pada kategori baik. Meskipun kontribusi kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan masih relatif terbatas, kedua variabel tersebut tetap menjadi faktor penting yang saling mendukung dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nachrowi, N. D., & Usman, H. (2015). *Pendekatan Populer dan Praktis Ekonometrika untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan*. Jakarta: LPFE UI.
- Prawirosentono, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.