

## ***The Influence Of Leadership Style, Supervision, And Work Discipline On Employee Performance at CV. Seafood Poniman Medan***

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan**

Jervin Jerkaeff Mason<sup>1</sup> David<sup>2</sup> Ina Namora Putri Siregar<sup>3\*</sup> Dita Eka Pertiwi Sirait<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Kota Medan, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Kota Medan, Indonesia<sup>4</sup>

Email: [inanamoraputri@gmail.com](mailto:inanamoraputri@gmail.com)

---

#### **ABSTRAK**

*CV. Seafood Poniman adalah sebuah restoran yang berlokasi di Jalan AR. Hakim, Medan. Seafood Poniman menawarkan berbagai hidangan seafood yang biasanya bertema makan keluarga. Selain itu, Seafood Poniman juga menjalankan usaha catering yang beroperasi lebih banyak pada pagi hari. Dalam observasi awal yang dilakukan, ditemukan bahwa kinerja karyawan terus menurun, dengan hasil kerja yang semakin kurang berkualitas dan semakin lambat. Penurunan ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Seafood Poniman Medan yang berjumlah 34 orang. Mengingat populasi yang relatif kecil, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga ada 34 responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Seafood Poniman Medan. Pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula dengan disiplin kerja. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Seafood Poniman Medan.*

**Keywords:** Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja

#### **1. Pendahuluan**

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi barang atau jasa. Di dalamnya, berbagai faktor produksi seperti tenaga kerja, modal, dan sumber daya alam berkumpul. Perusahaan juga dapat diartikan sebagai lembaga atau organisasi yang menyediakan barang atau jasa untuk dijual kepada masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan. Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia (SDM) sangat penting sebagai salah satu modal utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

SDM adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah institusi atau perusahaan. SDM terdiri dari individu-individu yang dipekerjakan di perusahaan sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM menjadi aspek krusial dalam mendukung pencapaian perusahaan, terutama dalam persaingan bisnis yang ketat saat ini.

Ketersediaan SDM dalam perusahaan sangat diperlukan karena terdapat pedoman tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan. Jumlah SDM yang tepat sangat menentukan efisiensi dan efektivitas penyelesaian pekerjaan. Ketidaktepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan pekerjaan yang tidak efisien dan tidak efektif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting bagi perusahaan.

CV. Seafood Poniman adalah sebuah restoran yang berlokasi di Jalan AR. Hakim, Medan. Seafood Poniman menawarkan berbagai hidangan seafood yang biasanya bertema makan keluarga. Selain itu, Seafood Poniman juga memiliki usaha catering yang beroperasi pada pagi hari. Seafood Poniman mempekerjakan 34 karyawan yang dibagi menjadi tiga shift kerja: karyawan shift pagi khusus untuk memasak catering, karyawan shift siang untuk

persiapan bahan makanan malam dan pengantaran makanan catering, serta karyawan shift malam untuk operasional restoran.

Dalam observasi awal, ditemukan bahwa kinerja karyawan terus menurun, dengan hasil kerja yang semakin kurang berkualitas dan lambat. Penurunan ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tegas terhadap karyawan yang berkinerja rendah, sehingga karyawan menjadi lebih santai dalam bekerja. Selain itu, kurangnya pengawasan langsung dari pemilik usaha membuat karyawan sering tidak bekerja dengan serius. Fenomena ini juga berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, di mana banyak karyawan sering tidak disiplin dalam bekerja, sehingga kinerja mereka menjadi kurang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Seafood Poniman Medan."

## **2. Kajian Pustaka**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Bija, dkk (2019:100), gaya kepemimpinan adalah seni atau cara seorang atasan memimpin untuk mengerahkan seluruh sumber daya organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Menurut Zaharuddin, dkk (2021:49), gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin dalam memimpin, yang biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

### **Pengawasan**

Menurut Busro (2018:145), pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa perencanaan yang telah disusun dilaksanakan dengan baik. Pengawasan juga berfungsi sebagai alat penilaian dalam pelaksanaan perencanaan, memungkinkan pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai terhadap bawahannya.

Menurut Handini, dkk (2019:164), pengendalian atau pengawasan (controlling) adalah kegiatan mengukur kinerja perusahaan untuk memastikan bahwa pencapaian tujuan sesuai dengan rencana atau standar yang telah ditetapkan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019), disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan atau ketetapan sering diabaikan atau dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, itu menggambarkan kondisi disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, yang mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2017:70), kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja mencakup bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, dan hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Sinaga, dkk (2020:13), kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab dalam suatu perusahaan atau organisasi.

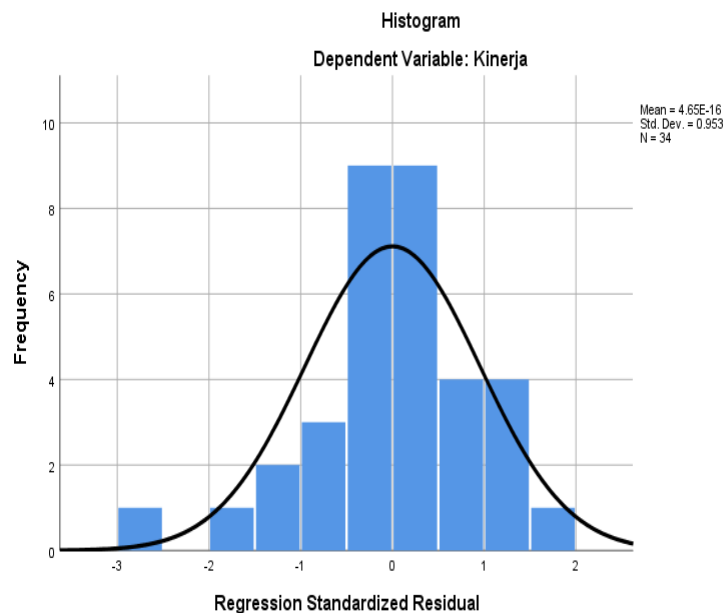
### 3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah penelitian kausal yang juga dikenal sebagai penelitian eksplanatori dimana jenis penelitian ini meneliti apakah ada hubungan sebab-akibat antara dua peristiwa yang terpisah. Hal ini akan terjadi ketika ada perubahan pada salah satu variabel bebas, yang menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Penelitian ini akan dilakukan di CV. Seafood Poniman yang beralamat di jalan Arief Rahman Hakim No.130/190, Sukaramai II, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian bulan Oktober 2023 sampai Februari 2024. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Seafood Poniman Medan yang jumlahnya adalah sebanyak 34 karyawan. Sehubungan dengan jumlah populasi yang hanya berjumlah 34 orang dan termasuk dalam kategori relatif kecil, maka peneliti menggunakan sampel jenuh atau sensus dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga terdapat sebanyak 34 responden dalam penelitian ini.

### 4. Hasil dan Pembahasan

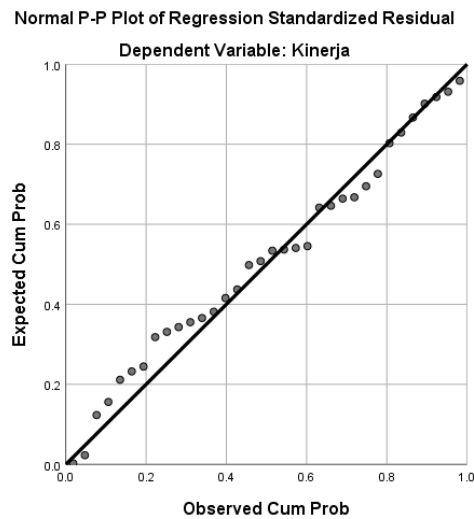
#### Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua metode, yaitu grafik histogram dan normal probability plot of regression. Jika data terdistribusi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka histogram dan normal probability plot of regression menunjukkan pola distribusi normal, yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tersebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arahnya, maka histogram dan normal probability plot of regression tidak menunjukkan distribusi normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**GAMBAR 1**  
**Histogram Graphic**

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk pola lonceng yang simetris, tanpa miring ke kiri atau kanan. Ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



**GAMBAR 2**  
**Normal Probability Plot of Regression Graphic**

Salah satu uji normalitas adalah menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* > 0,05, data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* < 0,05, data tidak berdistribusi normal.

**TABEL 1**  
**One-Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70870902
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.070
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel independennya sehingga pada uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinieritas karena uji

regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas yaitu:

1. Tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10.
2. Terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar atau sama dengan 10.

**TABEL 2**  
**Multicollinearity Test**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.081	3.665		.022	.983		
Gaya Kepemimpinan	.351	.144	.417	2.432	.021	.334	2.991
Pengawasan	.387	.179	.373	2.166	.038	.332	3.009
Disiplin Kerja	.309	.116	.268	2.667	.012	.972	1.029

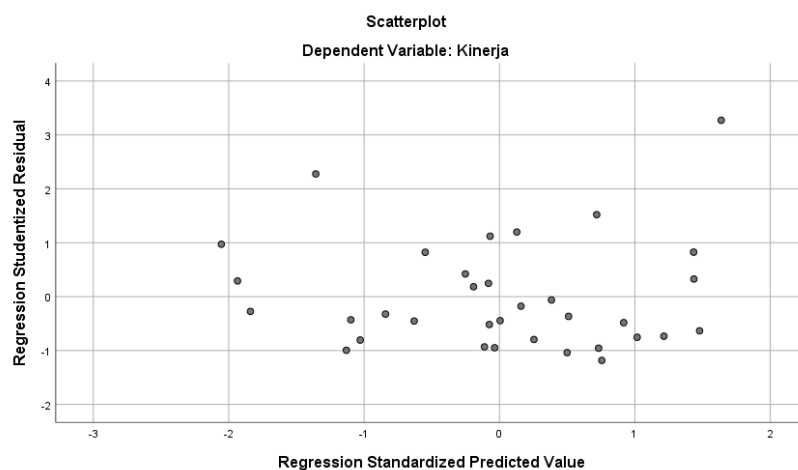
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah ada perbedaan varians residual antara pengamatan satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Metode pengukurannya menggunakan Scatterplot; jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, maka ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.



**GAMBAR 3**  
**Scatterplot Graphic**

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi 2 yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk regresi linear sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari 2 atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat.

**TABEL 4**  
**Multiple Linear Regression Analysis Test**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.081	3.665		.022	.983		
Gaya Kepemimpinan	.351	.144	.417	2.432	.021	.334	2.991
Pengawasan	.387	.179	.373	2.166	.038	.332	3.009
Disiplin Kerja	.309	.116	.268	2.667	.012	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

$$\text{Kinerja} = 0,081 + 0,351 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,387 \text{ Pengawasan} + 0,309 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka:

1. Konstanta (a) = 0,081. Artinya jika variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Pengawasan ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 maka Kinerja (Y) adalah sebesar 0,081.
2. Jika ada peningkatan Gaya Kepemimpinan maka Kinerja akan meningkat sebesar 35,1%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Pengawasan maka Kinerja akan meningkat sebesar 38,7%.
4. Jika adanya peningkatan terhadap Disiplin Kerja maka Kinerja akan menurun sebesar 30,9%.

### Koefisien Determinasi

R Square ( $R^2$ ), yang juga dikenal sebagai koefisien determinasi, mengukur sejauh mana model regresi menjelaskan variasi dalam variabel terikat berdasarkan variabel bebas.  $R^2$  menunjukkan proporsi variasi total yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan nilainya berada dalam rentang 0 hingga 1. Model regresi dianggap lebih baik jika nilai  $R^2$  mendekati 1. Salah satu karakteristik penting dari  $R^2$  adalah nilainya tidak pernah menurun dengan bertambahnya jumlah variabel bebas dalam model. Oleh karena itu, saat membandingkan dua nilai  $R^2$  dari model yang berbeda, perlu mempertimbangkan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam setiap model. Penyesuaian ini dapat dilakukan dengan menggunakan Adjusted R Square.

**TABEL 5**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.705	.675	2.841

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai pengujian koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) sebesar 67,5%. Sedangkan sisanya sebesar 32,5% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam uji statistik F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan  $df_1 = (k-1)$  dan  $df_2 = (n-k)$ . Kriteria: Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**TABEL 6**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	577.905	3	192.635	23.868	.000 <sup>p</sup>
Residual	242.124	30	8.071		
Total	820.029	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai  $F_{tabel}$  (3,07) dan signifikan  $\alpha = 5\%$  (0,05) yaitu  $F_{hitung}$  (23,868) dan sig.a (0,000<sup>a</sup>). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima  $H_1$  dan menolak  $H_0$ . Perbandingan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dapat membuktikan bahwa secara serempak Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikan adalah 5%. Kriteria: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**TABEL 7. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.081	3.665		.022	.983		
Gaya Kepemimpinan	.351	.144	.417	2.432	.021	.334	2.991
Pengawasan	.387	.179	.373	2.166	.038	.332	3.009
Disiplin Kerja	.309	.116	.268	2.667	.012	.972	1.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,432) >  $t_{tabel}$  (1,981) dengan tingkat signifikan 0,021 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pengawasan ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,166) >  $t_{tabel}$  (1,981) dengan tingkat signifikan 0,038 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Pengawasan terhadap Kinerja.

3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,667) >  $t_{tabel}$  (1,981) dengan tingkat signifikan  $0,012 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

## 5. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Seafood Poniman Medan.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Seafood Poniman Medan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Seafood Poniman Medan.
4. Secara serempak Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Seafood Poniman Medan.

## Saran

Saran hasil penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti  
Diharapkan agar peneliti melanjutkan penelitian untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja.
2. Bagi Perusahaan  
Diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan Kinerja karyawan berdasarkan faktor Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia  
Diharapkan agar program SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia memanfaatkan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang terkait dengan variabel yang diselidiki dalam penelitian ini.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan agar peneliti selanjutnya mempertimbangkan untuk memasukkan variabel lain selain Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja sebagai predictor Kinerja. Hal ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja di masa mendatang.

## Daftar Pustaka

- Akmaluddin, Musdiani dan Ashlan. 2023. *Perspektif Kepemimpinan Kecerdasan Emosional Kerja Guru (Tinjauan Teoretik Manajemen Pendidikan)*. Pasaman: Azka Pustaka.
- Gani, Ruslan Abdul dan Tedi Purbangkara. 2023. *Metodologi Penelitian Pendidikan Jasmani*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ghodang, Hironymus. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur Dengan SPSS*. Medan: Penerbit Mitra Grup.
- Goller dan Dewi. 2020. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 9. No. 7. 2020.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Irzal. 2019. *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Kencana.
- Nurmansyah, Gunsu. 2019. *PENGANTAR ANTROPOLOGI: Sebuah Ikhtisar Mengenal Antropologi*. Lampung: AURA.
- Printianto, Indi. 2023. *Sukses Berkarier Di Industri Pariwisata*. Riau: DOTPLUS.
- Priyatna, Surya Eka. 2020. *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif*



*Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Priyatno, Dwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

Priyono, dan Abd. Wahab Hasyim. 2023. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.

Purnomo, Rochmat Aldy. 2019. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.

Syawaludin, Mohammad. 2019. *Sosiologi Perlawanan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Wahyuni, Endang Dwi, Kessy Bunga Oktarina dan Driana Leniwati. 2022. *Potret Kepatuhan Wajib Pajak (Pendekatan Theory Planned Behavior)*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Wasiman. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Banten: Desanta Muliavisitama.

Yusup, Dede. 2019. Pengaruh Experiential Marketing Agrowisata Kampoeng Jamboe Terhadap Word of Mouth Pengunjung. *Skripsi*. Pandeglang: STIA Banten.