

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Planet Beckham Kabupaten Gowa

Andika Sunarya*¹, Romansyah Sahabuddin², Zainal Ruma³

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Planet Beckham. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Planet Beckham Kabupaten Gowa yang berjumlah 26 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 26 orang sehingga dikatakan penelitian sampling populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil kuesioner telah di uji validitas dan reliabilitasnya juga telah di uji, asumsi klasik berupa asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan asumsi normalitas. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. variabel (X1) sebesar $0,001 < 0,05$. Dan nilai t hitung (3,863) > t tabel (2,073), Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. variabel (X2) sebesar $0,074 > 0,05$. Dan nilai t hitung (1,872) < t tabel (2,073), juga Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Yang berarti Gaya kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Planet Beckham Kabupaten Gowa.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2022 Andika Sunarya

 Corresponding author :

Email Address : andikasunaryaf27@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan harus dievaluasi, dengan tujuan untuk menganalisis berhasil atau gagal pekerja menjalankan tujuan organisasi dan pemahaman untuk mendorong produktivitas masa depan (Sahabuddin dkk, 2022). Kinerja karyawan didasarkan pada faktor-faktor tertentu yang didorong oleh faktor organisasi, faktor individu dan faktor lingkungan. Selain kinerja karyawan, gaya kepemimpinan juga perlu diperhatikan (Rahman, 2021). Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkan dengan cara yang lebih koheren (Musa, 2017). Kepemimpinan memegang peran penting karena seorang

pemimpin adalah seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dalam organisasi yang dikehendaki dan pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Rakib dkk, 2020).

Tentunya gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, faktor tersebut yaitu bawahan yang dipimpin, harapan dan perilaku atasan, harapan dan perilaku bawahan, dan juga jenis tugas yang dilakukan dalam organisasi (Karim dkk, 2021). Ada juga pendapat yang menyebutkan pemimpin, pengikut, komunikasi, dan situasi dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan (Sahabuddin, 2019) karyawan menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kurniawan dkk, 2020).

Selain gaya kepemimpinan, komitmen organisasi juga perlu diperhatikan, Komitmen organisasional adalah tingkat di mana individu mengadopsi nilai dan tujuan organisasi dan mengidentifikasi diri dengan mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka (Rahim dkk, 2022). Kepercayaan yang kuat pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan banyak upaya atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Musa dkk, 2019). Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor hubungan baik antara atasan dan bawahan, dukungan organisasi, rasa kebersamaan, karakteristik individu dan pengalaman kerja (Herison dkk, 2022).

PT. Planet Beckham merupakan salah satu perusahaan yang memiliki atau mengelola berbagai bidang jasa dan usaha yang ditempatkan pada satu lokasi yang sama (Ismail dkk, 2022). Usaha yang ada di PT. Planet Beckham diantaranya adalah usaha olahraga yaitu futsal, badminton dan fitness, ada juga kafe dan resto, dan tempat belajar untuk anak TK. Usaha-usaha yang dimiliki PT. Planet Beckham tersebut awalnya terpisah-pisah diberbagai tempat sehingga pada akhirnya owner atau pemilik berpikir untuk menggabungkan usaha-usaha ini menjadi satu tempat atau lokasi yang sama dengan menyediakan fasilitas yang lengkap.

Fenomena dari perusahaan PT. Planet Beckham yaitu terkait dengan kuantitas kerja karyawan masih banyak keluhan-keluhan pelanggan yang merasa tidak dilayani dengan baik oleh karyawan karena banyaknya pengunjung sehinggakuantitas kerja masih bayak karyawan yang belum memenuhi kubutuhan pelanggan (Nurman & Nusrang, 2022). Dari hasil pengamatan juga ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan hanya beberapa karyawan yang mampu menyelesaikan tugas masing-masing dengan tepat waktu (Aisyah dkk, 2017).

Meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Planet Beckham dipelukan adanya kepemimpinan yang dapat mengolah usaha dengan menempatkan orang-orang yang dapat dipercaya yang mampu menciptakan kinerja yang bagus oleh karna itu, pentingnya peran pemimpin dalam mengelola sumber daya yang dimiliki utamanya sumber daya manusia (Karim dkk, 2022). Selain kepemimpinan perlu juga adanya komitmen organisasi pada setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya terutama menjalankan aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan, hal ini tentunya sangat diharapkan untuk dapat menciptakan kinerja yang baik.

METHODOLOGI

A. Variabel Penelitian

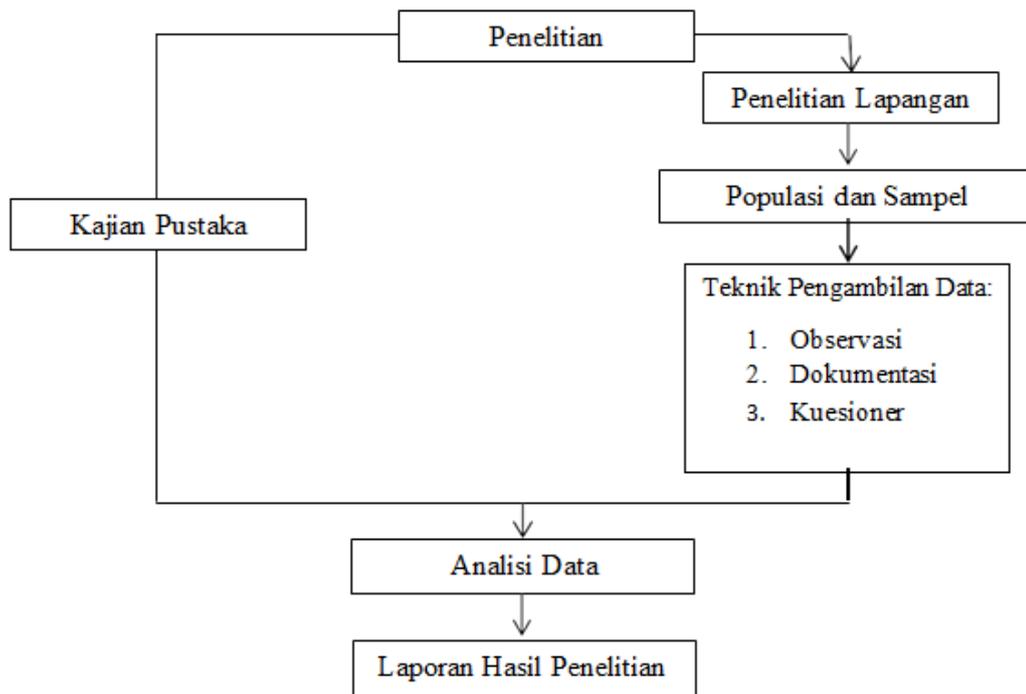
Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009:38-39). Adapun variabel penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent*) adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) (Sugiyono, 2013).
2. Variabel terikat (*Dependent*) sering disebut sebagai output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Adapun Variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

B. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Menurut (Fachruddin, 2009) Desain penelitian adalah: kerangka atau perincian prosedur kerja yang dilakukan pada waktu meneliti, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran dan arah mana yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian tersebut, serta memberikan gambaran jika penelitian itu telah jadi atau selesai penelitian tersebut diberlakukan.

Untuk lebih jelasnya, maka desain penelitian ini digambarkan skema sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Planet Beckham Kabupaten Gowabersjumlah 26 karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling populasi yaitu teknik penarikan sampel dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah 26 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui valid atau sahnya variabel penelitian maka digunakan uji validitas. Untuk mengetahui apakah layak atau tidaknya suatu item yang diuji. Uji validitas memiliki standar kolerasi yang ditentukan dari besar responden yang digunakan dengan menggunakan rumus:

$$Df = n - 2 = 26 - 2$$

$$n = 24 \text{ responden}$$

24 responden yang dianalisis maka besar R tabel yang digunakan adalah 0,388. Untuk mengetahui apakah kuisioner dikatakan valid atau tidak dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Corrected item total correlation	R Tabel n=24 taraf 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X11	0,698	0,388	Valid
	X12	0,474	0,388	Valid
	X13	0,562	0,388	Valid
	X14	0,693	0,388	Valid
	X15	0,666	0,388	Valid
	X16	0,620	0,388	Valid
	X17	0,496	0,388	Valid
	X18	0,580	0,388	Valid
	X19	0,601	0,388	Valid
	X21	0,396	0,388	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X22	0,431	0,388	Valid
	X23	0,464	0,388	Valid
	X24	0,831	0,388	Valid
	X25	0,778	0,388	Valid
	X26	0,809	0,388	Valid
	X27	0,766	0,388	Valid
	X28	0,732	0,388	Valid
	X29	0,811	0,388	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,581	0,388	Valid
	Y2	0,644	0,388	Valid
	Y3	0,724	0,388	Valid
	Y4	0,490	0,388	Valid
	Y5	0,567	0,388	Valid
	Y6	0,783	0,388	Valid
	Y7	0,593	0,388	Valid
	Y8	0,688	0,388	Valid

Y9	0,428	0,388	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas memperlihatkan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki *r* tabel lebih besar atau di atas 0,388 Sehingga dapat disimpulkan bahwa koesioner yang digunakan tentang variabel Gaya Kepemimpinana, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

1. Uji RELIABILITAS

I. RELIABITIAS ADALAH SEJAUH MANA HASIL PENGUKURAN DENGAN MENGGUNAKAN OBJEK YANG SAMA AKAN MENGHASILKAN DATA YANG SAMA. SETELAH DIDAPAT RELIABILITAS INSTRUMEN (R-HITUNG), MAKA NILAI TERSEBUT DIBANDINGKAN DENGAN R- TABEL YANG SESUAI DENGAN JUMLAH RESPONDEN DAN TARAF NYATA. APABILA R-HITUNG > R-TABEL, MAKA INSTRUMENT TERSEBUT DIKATAKAN RELIABLE. UNTUK UJI RELIABILITAS DIGUNAKAN TEKNIK ALPHA CRONBACH YAITU

Tabel 2: Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach' salpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,763	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,835	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,785	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan angka-angka dari nilai *cronbachs Alpha(a)* pada seluruh variable dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen adalah *reliable* dan dapat di simpulkan bahwa pernyataan koesioner responden menunjukkan kehandalan dalam mengukur variable-variabel dalam model penelitian.

2. Uji ASUMSI KLASIK

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya kolerasi antar perubah bebas (variabel independen), jika terjadi kolerasi maka dinamakan terdapat problem multikoleniaritas. Untuk mendetesi adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai VIF (varians inflaction factor) pedoman suatu model yang bebas multikoleniaritas yaitu nilai VIF < 4 atau 5. dari hasil analisis diperoleh niai VIF untuk masing-masing perubah seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Multikolinearitas

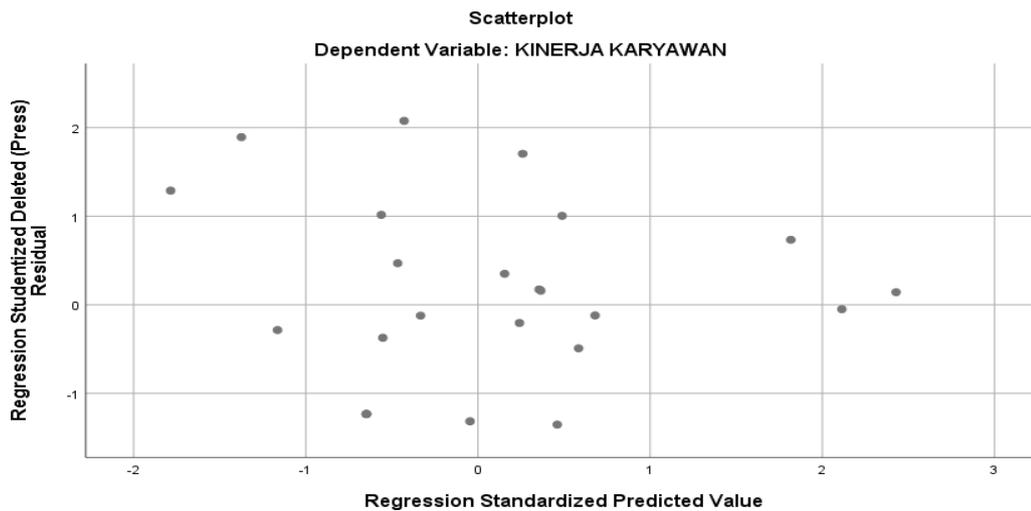
Model	Unstandardized Coefficients	Coefficients ^a			Collinearity Statistics
		Standardize d Coefficients	t	Sig.	

	B	Std. Error	Beta		Toleranc e	VIF
1 (Constant)	9.401	6.976		1.348	.191	
Gaya Kepimpinan	.605	.158	.591	3.836	.001	.995
Komitmen Organiasi	.208	.111	.288	1.872	.074	.995

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel tersebut maka dapat diketahui nilai Tolerance variabel *Current Ratio* 0,995. Meilihat nilai Tolerance lebih besar dari > 0,10 maka artinya tidak terdapat Multikoleniaritas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas dan jika perbedaan disebut denganheteroskedastisitas. Adapun hasil analisis dapat dilihat dengan tabel sebagai berikut:



Gambar 2: Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Berdasarkan gambar grafik Sacatterplot dapat dilihat suatu model yangtidak beraturan atau tidak membentuk pola, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Hal ini dapat di indikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap variabel-variabel indenpenden yang telah diujikan.

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data tersebut berdistribusi normalatau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka artinya data yang dianalisis berdistribusi normal maka sebaliknya jika data nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15550084
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.159
	Negative	-.094
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu factor penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan di perusahaan. Kepemimpinan yang baik berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Terbukti Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Wati dkk, 2017). Hasil dari nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Karim 2019). Hal ini berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin baik pula Kinerja Karyawan pada PT Planet Beckham Kabupaten Gowa.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan sebagian besar memilih pernyataan setuju dan sangat setuju sehingga hasil persentase tanggapan responden tergolong baik. Pada hasil persentase jawaban responden, menunjukkan nilai indeks paling tinggi ada pada nomor 3 sebesar 90,00% dengan pernyataan Pemimpin selalu menjunjung tinggi pedoman pelaksanaan tugas agar tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Artinya Gaya Kepemimpinan yang ada di PT Planet Beckham yaitu pemimpin yang ingin seluruh karyawannya menaati dan melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya agar tujuan perusahaan bisa tercapai secara maksimal.

Selain Gaya Kepemimpinan, factor lain yang dapat mendukung Kinerja Karyawan adalah Komitmen karyawan itu sendiri terhadap perusahaan tempat ia bekerja (Musa dkk, 2019). Komitmen Organisasi menunjukkan kesetiaan seorang karyawan kepada organisasi dan keinginan dari karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Namun pada penelitian ini, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan nilai signifikan dari variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,074 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT Planet Beckham masih kurang dan belum

memahami pentingnya komitmen dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang kurang dalam berkomunikasi dan mensosialisasikan visi misi dan aturan-aturan yang ada pada perusahaan menjadi penyebab dalam kurangnya komitmen pada karyawan.

SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara GayaKepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H₀ ditolak dan H₀ diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa X₁ dan X₂ secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PlanetBeckham Kabupaten Gowa

Referensi

- Aisyah, S., Musa, C. I., & Ramli, A. (2017). Effect of characteristics and entrepreneurial orientation towards entrepreneurship competence and crafts and arts smes business performance in Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), 166-173.
- Herison, R., Sahabuddin, R., Azis, M., & Azis, F. (2022). The Effect of Working Capital Turnover, Accounts Receivable Turnover and Inventory Turnover on Profitability Levels on the Indonesia Stock Exchange 2015-2019. *Psychology And Education*, 59(1), 385-396.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59.
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand Against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMm 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press.
- Karim, A., Desi, N., & Ahmad, A. (2022). Regional Public Water Company Business Plan for Sustainable Economic in Makassar City, Indonesia. *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 10864-10876.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Kurniawan, A. W., Musa, M. I., Dipatmodjo, T. S., & Nurman, N. (2020). Determinants of University Student's Work Readiness. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN*, 2277-3878.
- Musa, C. I., Ramli, A., & Hasan, M. (2019, March). How does the family capital and market orientation affect the business performance of the family business in the manufacturing sector?. In *First International Conference on Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMm 2018)* (pp. 131-134). Atlantis Press.
- Musa, M. I. (2017). Pengaruh Esensi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Samsung Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. *Economix*, 5(2).

- Musa, M. I., Haeruddin, M. I. M., Haeruddin, M. I. W., & Burhan, M. I. (2019). Analysis of Segmentation, Targeting, and Positioning in Hospitality Sector: The Case of Paputo Beach Cafe. *African Journal of Hospitality, Tourism, and Leisure*, 8(4).
- Nurman, S., & Nusrang, M. (2022). Analysis of Rice Production Forecast in Maros District Using the Box-Jenkins Method with the ARIMA Model. *ARRUS Journal of Mathematics and Applied Science*, 2(1), 36-48.
- Rahim, S., Wahyuni, N., Anzhari, A. M., & Karim, A. (2022). Determination Of Audit Quality: Auditor Gender Stereotype Study In South Sulawesi Province, Indonesia. *Journal of Positive School Psychology*, 6(11), 569-586.
- Rahman, F. A. (2021). The Effectiveness for Regional Budget of Revenue and Expenditure as a Control Tools in Enrekang Regency Governments. *Saudi J Econ Fin*, 5(4), 173-179. DOI: 10.36348/sjef.2021.v05i04.006
- Rakib, M., Tawe, A., Azis, M., Syam, A., & Sanusi, D. A. (2020). Determinants of entrepreneurial intention: Empirical study of student entrepreneurs. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 26(3), 1-12.
- Sahabuddin, D. R., Idrus, D. M. I., & Abdul Karim, S. E. (2021). Pengantar Statistika.
- Sahabuddin, R. (2019). Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah (Studi Kasus Seleksi Berkas CPNS Kabupaten Mamuju Tengah Tahun 2014). *Economix*, 4(1).
- Sahabuddin, R., Rahman, F. A., Ruma, Z., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Dimensi Marketing Mix terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Pengayoman Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 47-57.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wati, Devi Arlinia., & Subekti, K. V. (2017). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Perubahan Laba Pada Perindustrian Perikanan. *Jurnal Online Insan Akuntas*, 2(2), Hal.189-202.