
PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEKAL JAYA MAKMUR TANGERANG

Oleh

Ading Sunarto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

E-mail: dosen02153@unpam.ac.id

Article History:

Received: 09-01-2022

Revised: 22-01-2022

Accepted: 15-02-2022

Keywords:

Disiplin, Pelatihan,
Kinerja, PT. Kekal Jaya
Makmur

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin (x_1) dan pelatihan kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil yaitu berjumlah 64 orang dan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengujian yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi), Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelas, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji T , Uji F). Hasil penelitian data menunjukkan bahwa Disiplin (x_1) dan Pelatihan Kerja (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil uji t menunjukkan nilai hasil uji t (parsial) pada variabel disiplin (x_1) menunjukkan t hitung (6.222) $>$ t tabel (1.669) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan variabel pelatihan kerja (x_2) menunjukkan t hitung (5.458) $>$ t tabel (1.669) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ serta dari hasil uji f secara simultan antara menunjukkan bahwa nilai F hitung (28.384) $>$ F tabel (2.760) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya baik secara parsial maupun simultan disiplin (x_1) dan pelatihan kerja (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) pada dan melalui pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar $0,482$ sama dengan 48.2% sedangkan sisanya 51.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang baik harus bisa memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasional perusahaan yaitu sumber daya manusia. Dalam hal ini perlu diberlakukan manajemen Sumber Daya Manusia demi menjaga kualitas perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu karyawan yang menjadi pelaksananan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang memiliki kemampuan yang baik untuk

menjalakan misi perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut data kehadiran karyawan PT. Kekal Jaya Makmur dari tahun 2019- 2021, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kehadiran Karyawan PT. Kekal Jaya Makmur Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Kondisi Absensi			Jumlah	Persentase (%)
			Terlambat	Pulang Cepat	Tanpa Keterangan		
2019	64	288	45	23	21	89	30,90
2020	64	288	49	19	29	97	33,68
2021	64	288	41	35	33	109	37,84
Rata-rata			45	26	28	98	34,14

Sumber: Data primer diolah PT. Kekal Jaya Makmur, 2022

Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwa disiplin kerja dalam tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Kekal Jaya Makmur masih belum stabil. Dapat diketahui bahwa selama 3 tahun terakhir dari tahun 2019-2021 tingkat kehadiran cenderung fluktuasi atau mengalami peningkatan ketidakhadiran karyawan, hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya disiplin kerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terbelengkalai. Ketidakhadiran merupakan sikap rendahnya disiplin kerja. Jika disiplin kerja dilakukan secara optimal, besar kemungkinan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap taat dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Namun peneliti menemukan masih ada sikap tidak disiplin seperti tidak memakai seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan masih ada karyawan pemanen yang tidak menggunakan peralatan keamanan saat bekerja. Hal tersebut jelas melanggar aturan yang telah disampaikan oleh pimpinan secara langsung kepada karyawan.

Berikut adalah data pelatihan PT. Kekal Jaya Makmur yang diberikan kepada

karyawan untuk periode tahun 2015-2020, sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Pelatihan Karyawan PT. Kekal Jaya Makmur
 Periode Tahun 2016-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang sudah dilakukan pelatihan		Karyawan yang belum dilakukan pelatihan	
		Karyawan	%	Karyawan	%
2016	96	54	56,3%	42	43,8%
2017	97	65	67,0%	32	32,9%
2018	100	86	86,0%	14	14,0%
2019	80	60	75,0%	20	25,0%
2020	73	62	84,9%	11	15,0%
2021	64	53	82,8%	11	17,1%
Rata-rata		63	75,3%	22	24,6%

Sumber: PT. Kekal Jaya Makmur, diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dari tahun 2016-2020 jumlah peserta atau karyawan yang diberikan kesempatan mengikuti pelatihan masih kurang. Tahun 2016 hanya sebanyak 54 orang atau 56,3% yang diberikan pelatihan. Pada tahun 2017 sebanyak 65 karyawan atau hanya 67,0%. Tahun 2018 sebanyak 86 karyawan atau 86,0%. Pada tahun 2019 sebanyak 60 karyawan atau 75,0%, pada tahun 2019 sebanyak 60 karyawan atau 75,0% dan pada tahun 2020 yang diberikan pelatihan sebanyak 62 karyawan atau 84,9%. Pada tahun 2021 yang diberikan pelatihan sebanyak 53 karyawan atau 82,8%. Jika dirata-rata yang diberikan pelatihan sebesar 75,3% sedangkan yang belum diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan rata-rata sebesar 24,6%. Kondisi yang ditunjukkan pada tabel di atas, Perusahaan harus segera melakukan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar.

Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang Disisi lain Evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistim yang ada.namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistim informasi yang ada pada unit kerja ,Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2015:305) mengemukakan bahwa "Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan

bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”

Menurut Widodo (2017:82) pengertian pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2016:193) sumber pengumpulan data primer dan skunder adalah sebagai berikut

a. Data primer

- 1) Observasi, Yaitu mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan untuk mengumpulkan data dan informasi secara sistematis di mana pengumpulan data melalui pengamatan di tempat penelitian.
- 2) Angket, Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Data Sekunder, yaitu studi kepustakaan dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitanya dengan masalah yang di teliti.

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang berjumlah 64 karyawan. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2016:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 orang.

Pengujian instrument penelitian dan data penelitian dilakukan menggunakan uji statistik sebagai berikut

1. Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas, menurut Ghazali (2012:142) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid

jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur.

$$r_{X(it)} = \frac{n(\sum XiXt) - (\sum Xi)(\sum Xt)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Xt^2 - (\sum Xt)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2012:356)

Keterangan

$r_{X(it)}$ Nilai koefisien korelasi variabel X

n Banyaknya responden

X_i Skor setiap item variabel X

X_t Skor total variabel X

$\sum X_i^2$ Jumlah kuadrat skor item variabel X

$\sum X_t^2$ Jumlah kuadrat skor total variabel X

$\sum X_iX_t$ Jumlah skor X_i dengan skor X_t variabel X

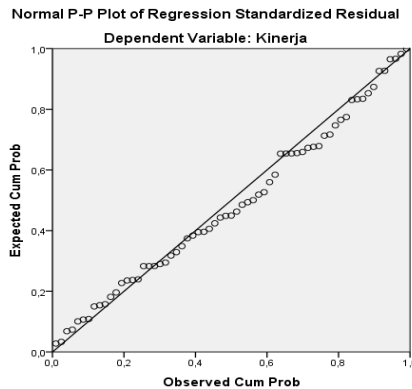
- b. Uji Reliabilitas, suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012:42).

Untuk mengukur reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan "*Method Alpha Cronbach*"

2. Uji Asumsi Klasik, digunakan untuk mengetahui ketepatan data.
 - a. Uji Normalitas, Menurut Priyatno (2011:282) "pengujian normalitas data dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Sample Test*, yaitu mendeteksi normalitas dengan melihat nilai signifikansi residual, dengan melihat dari angka probabilitasnya, dimana jika probabilitas > 0,05 maka residual terdistribusi normal. Sebaliknya jika probabilitas < 0,05 maka tidak terdistribusi normal".
 - b. Uji Multikolinearitas, Menurut Ghozali (2012:64) "Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)".
 - c. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain.
3. Uji Koefisien Determinasi, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji Parsial (Uji Statistik t)
 - b. Uji F (Uji Serentak/Simultan) dengan menggunakan Analysis of Varian (Anova)

HASIL DAN PEMBAHASAN
Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Dari hasil grafik probability plot, dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik-titik) mengikuti pola garis lurus atau mendekati garis diagonal, maka datanya dapat dikatakan normal, sehingga syarat normalitas residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,698	4,182		1,841	,070		
	Disiplin	,593	,095	,592	6,269	,000	,237	4,217
	Pelatihan	,231	,088	,248	2,632	,011	,237	4,217

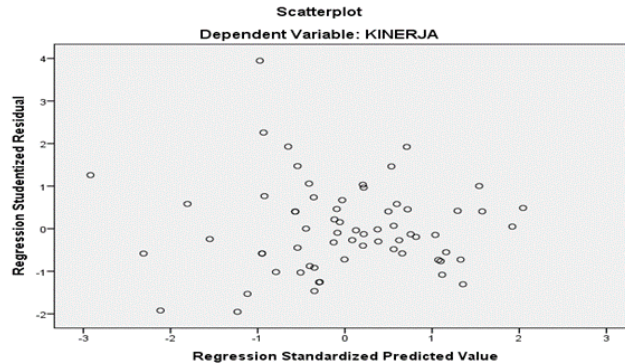
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk X1 nilai tolerance 0,237 dan X2 nilai tolerance 0,237 atau > 0,10 sedangkan VIF X1 sebesar 4.217 dan VIF X2 sebesar 4.217 atau <10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Pada gambar diatas, titi-titik pada grafik Sccater plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 . Hasil Uji Durbin-Watson (DW test)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,201 ^a	,040	,009	4,644	1,569

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2022)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka sebesar 1.569. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.569 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji t (Signifikansi)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,612	3,136		6,255	,000
	Disiplin	,506	,081	,620	6,222	,000
	Pelatihan	,492	,090	,570	5,458	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan untuk uji t sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel disiplin yang diperoleh sebesar 6,222 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,222 > 1,669$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung variabel Pelatihan yang diperoleh sebesar 5,458 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,458 > 1,669$) dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti disiplin berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 . Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	378,875	2	189,437	28,384	,000 ^b
Residual	407,125	61	6,674		
Total	786,000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin
Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian dengan bantuan Software SPSS Version 24 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 28,384 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,384 > 2,76$) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ berarti secara bersama-sama (simultan) disiplin dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,482	,465	2,583

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin
Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,482 atau 48,20%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh disiplin dan pelatihan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebesar 48,20%, sedangkan selebihnya 51,80% dipengaruhi karena faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Nilai t hitung variabel disiplin yang diperoleh sebesar 6,222 dengan nilai sig 0,000 sehingga t hitung > t tabel ($6,222 > 1,669$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.
- b) Nilai t hitung variabel pelatihan yang diperoleh sebesar 5,458 dengan nilai sig 0,000 sehingga t hitung > t tabel ($5,458 > 1,669$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.
- c) Dari hasil pengujian Uji F secara simulutan antara Variabel disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai diperoleh Fhitung > Ftabel ($28,384 > 2,76$) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terimakasih kepada seluruh jajaran staf manajemen dan karyawan PT. Kekal Jaya Makmur beserta orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis-Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara (2017), "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- [3] Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prgram IBM SPSS 19 (Edisi kelima), Semarang, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.
- [4] Priyatno, Duwi, Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS, Mediakom, Yogyakarta, 2011.
- [5] Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2012.
- [6] _____. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta, 2016.
- [7] Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407
- [8] Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).

- [9] Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- [10] Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- [11] Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- [12] Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13..
- [13] Sunarto, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. VISIONET DATA INTERNASIONAL CABANG KARAWACI. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- [14] Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA YAYASAN PONDOK INDAH DON BOSCO JAKARTA SELATAN. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 106-116.
- [15] Sunarto, A. (2020). KINERJA PEGAWAI BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA DIVISI QUALITY. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- [16] Sunarto, A. (2019). HUBUNGAN STRESS KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- [17] Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- [18] Sunarto, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MURNI RASA BOGOR. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335
- [19] Siagian Sondang P, (2015) "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja", PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [20] Widodo (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Manggu Makmur