

# Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infokom Mediatama di Jakarta

LAILA LISTIANI PUTRI

Universitas Pamulang  
Jln. Surya Kencana No.1, Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia  
E-mail : dosen02605@unpam.ac.id

**Abstract:** This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT. Infokom Mediatama in Jakarta. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study training has a significant effect on employee performance by 46.9%, the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7.158 > 2.002)$ . Work discipline has a significant effect on employee performance by 39.0%, hypothesis testing is obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.094 > 2.002)$ . Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance by 57.5%, the hypothesis test is obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(38,500 > 2.770)$ .

**Keywords:** *Training, Work Discipline, Employee Performance.*

Pada era globalisasi ini perusahaan harus mampu memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik guna mencapai hasil yang maksimal. Bagi organisasi adanya pelatihan diharapkan mampu memberikan nilai tambah berupa kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil optimal, adapun bagi karyawan akan diperoleh hasil yang optimal, adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

PT. Infokom Mediatama adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang komprehensif terdiri dari Jasa percetakan (*transaccional printing service*), Jasa pembuatan laporan elektronik (*E-statement service*), Jasa percetakan (*publishing printing service*), Jasa

pemindaian dokumen (*document imaging service/scanner*), Jasa kurir (*courier service*), dan juga Jasa kustomisasi pengelolaan proses bisnis (*customized business process outsourcing service*) jasa pengelolaan proses bisnis.

Pelatihan menjadi hal yang cukup penting dalam manajemen sumber daya manusia baik untuk profesional dan manager. Pelatihan untuk karyawan sangat penting, sejak diketahui bahwa pengetahuan orang diperoleh dari pendidikan formal tidak lah cukup atau kurang sesuai bagi perusahaan. Menurut Sinambela (2016:168) dalam pandangan manajemen modern sekarang ini, manusia tidak lagi hanya diposisikan sekedar sebagai sumber daya utama, tetapi lebih dari itu, yakni bahwa manusia itu sudah menjadi asset organisasi di masa depan atau yang lebih populer dikenal dengan konsep *human capital*. Pelatihan yang dirancang dengan baik sesungguhnya dapat diukur manfaatnya seperti peningkatan kesehatan dan kinerja manager maupun karyawan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44) mengemukakan bahwa "Pelatihan (*training*) adalah suatu

proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas". Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun pada kenyataannya hal ini justru kurang mendapatkan prioritas oleh pihak manajemen perusahaan terbukti dari data yang terkumpul menunjukkan kondisi yang fluktuasi.

Salah satu faktor yang juga sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013), menyatakan bahwa "Kedisiplinan adalah kesadaran akan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Jika pelatihan semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika pelatihan perusahaan tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi pelatihan yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan, karena pelatihan akan menjadi panutan bagi para karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan, bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya dengan maksimal.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang

terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan *trend* yang kurang baik, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, oleh karena itu perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik, dan kedisiplinan merupakan salah satu sikap yang wajib di tanamkan kepada seluruh karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis, kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Demikian halnya dengan PT. Infokom Mediatama sebagai salah satu perusahaan jasa, karyawan yang saat ini

bekerja di PT. Infokom Mediatama sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari training baik didalam maupun diluar perusahaan.

Akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan *softskill* yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi dengan konsumen, kerjasama team yang solid, jujur, ulet dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin dan tanggung jawab kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Kinerja merupakan *point* terpenting dalam kemajuan perusahaan. Jika semakin meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin bisa tercapai. Tidak hanya itu jika kinerja karyawan meningkat perusahaan akan memperoleh keuntungan atas kinerja yang optimal, agar visi misi perusahaannya dapat dicapai dengan baik.

Pada prakteknya sebagian besar perusahaan menginginkan kinerja yang tinggi akan tetapi tidak berusaha meningkatkan disiplin kerja kerja sumber daya manusianya, hal ini menjadi sulit dalam mewujudkan kinerja yang ingin dicapai untuk itu perlu diteliti lebih jauh apakah yang menjadi disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan tidak bisa hanya puas apabila berhasil membuat karyawan tidak pindah kerja, akan tetapi apakah karyawan yang lama bekerja sudah memiliki disiplin kerja yang benar. Hal inilah menjadi tantangan bagi setiap perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan menurut Rivai (2014:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar

berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan mengenai indikator dalam pelatihan, antara lain: Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Kemampuan Instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan dan Evaluasi Pelatihan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86), menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.". Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Namun Edy Sutrisno (2017:86) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi antaranya adalah : Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap norma dan aturan hukum, Taat terhadap peraturan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

Karena kedisiplinan serta faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan,

## METODE

Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 60 responden PT. Infokom Mediatama di Jakarta. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota

populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variable. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## HASIL

### Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics* Descriptive Statistics

|                      | N  | Minimum | Maximum | Mean   | Std. Deviation |
|----------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| Pelatihan (X1)       | 60 | 31      | 48      | 38.184 | 4.253          |
| Disiplin kerja (X2)  | 60 | 31      | 48      | 38.35  | 3.861          |
| Kinerja Karyawan (Y) | 60 | 33      | 46      | 39.27  | 3.649          |
| Valid N (listwise)   | 60 |         |         |        |                |

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,82 dengan standar deviasi 4,253.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,861.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 33 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,92 dengan standar deviasi 3,649.

### Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier

**Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig.      |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|-----------|
|                     | B                           | Std. Error | Beta                      |   |           |
| 1(Constant)         | 9.387                       | 3.467      |                           |   | 2.707.009 |
| Pelatihan (X1)      | .426                        | .086       | .496                      |   | 4.970.000 |
| Disiplin kerja (X2) | .355                        | .094       | .376                      |   | 3.762.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,387 + 0,426X1 + 0,355X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,387 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,387 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,426, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,426 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,426 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,355, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,355 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,355 point.

### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Correlations<sup>b</sup>

|                      |                     | Pelatihan (X1) | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|---------------------|----------------|----------------------|
| Pelatihan (X1)       | Pearson Correlation | 1              | .685**               |
|                      | Sig. (2-tailed)     |                | .000                 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .685**         | 1                    |
|                      | Sig. (2-tailed)     | .000           |                      |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,685 artinya pelatihan memiliki hubungan yang

kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations<sup>b</sup>

|                      | Disiplin kerja (X2)        | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Disiplin kerja (X2)  | Pearson Correlation 1      | .625**               |
|                      | Sig. (2-tailed)            | .000                 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation .625** | 1                    |
|                      | Sig. (2-tailed)            | .000                 |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=60

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,625 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

| Model | R                 | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .758 <sup>a</sup> | .575              | 2.422                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,758 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,469 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 46,9% terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,390 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,0% terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian

diperoleh nilai determinasi sebesar 0,575 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi faktor lain.

### Uji Hipotesis

#### Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,158 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,094 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (38,500 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi

sebesar 0,685 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,158 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

#### Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,625 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,094 > 2,002). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,387 + 0,426X_1 + 0,355X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,758 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,5% sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (38,500 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

#### SIMPULAN

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai korelasi sebesar 0,685 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,158 > 2,002). Dengan demikian terdapat pengaruh

yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infokom Mediatama di Jakarta.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,625 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,094 > 2,002). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Infokom Mediatama di Jakarta.

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,758 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,5% sedangkan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (38,500 > 2,770). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infokom Mediatama di Jakarta.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- D Prasada, S Sarwani, M Catio. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)* 3 (3), 195-207
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks.

- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Maddinsyah, A., Sunarsi, D., Hermawati, R., Pranoto. (2020). Analysis of location selection effect on the user decision that influence the success of the service business of micro, small and medium enterprise (MSME) in bandung timur region. *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29 No. 06
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwani, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Strategi Komunikasi Sekda Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Penelitian Pers dan Komunikasi Pembangunan*, 19(1).
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja (Doctoral dissertation, Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang).
- Sunarsi, D., & MM, C. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Dki Cabang Pembantu Pondok Labu-Jakarta Selatan.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada