



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT. TIRTA BANGUNAN SILIWANGI DEPOK JAWA BARAT

Agrasadya¹, Mei Kurnia Jernih Daeli², Ading Sunarto³

¹Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ²Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang

Email: dosen02153@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, asosiatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok sebanyak 160 karyawan. Metode penarikan sampel adalah metode *purposive random sampling* dengan rumus *slovin* dan diperoleh sampel sebanyak 114 orang responden. Metode analisis dalam pengolahan data adalah uji validitas dan reabilitas, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji korelasi *pearson product moment*, koefisiensi determinasi, uji hipotesis (uji t), dan uji hipotesis (uji f). Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,666 + 0,223X_1 + 0,669X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,911 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0.831 atau sebesar 83,1% sedangkan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (272,554 > 3,08). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; *Turnover* Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work discipline on employee turnover. This research method uses quantitative, associative methods with the population in this study consisting of 160 employees of PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok. The sampling method is a purposive random sampling method with the Slovin formula and obtained a sample of 114 respondents. The analytical methods in data processing are validity and reliability tests, simple linear regression, multiple linear regression, Pearson product moment correlation test, coefficient of determination, hypothesis testing (t test), and hypothesis testing (f test). The results of this study indicate that Leadership Style (X₁) and Work Discipline (X₂) have a significant effect on Employee Turnover (Y) with the regression equation $Y = 2.666 + 0.223X_1 + 0.669X_2$. The value of the correlation coefficient or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable was obtained at 0.911, meaning that it has a very strong relationship. The value of the coefficient of determination or the contribution of its influence simultaneously is 0.831 or 83.1% while the remaining 16.9% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value F arithmetic > F table or (272.554 > 3.08). Thus H₀ is rejected and H₃ is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Turnover.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Employee Turnover



A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi perkembangan dan perubahan yang sangat cepat terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, sumber daya manusia, ekonomi, sosial, dan budaya suatu bangsa. Sehingga mau atau tidak suatu bangsa harus siap menghadapi segala bentuk perubahan. Perubahan yang terjadi ini, bukan hanya dihadapi pemerintah saja akan tetapi juga oleh perusahaan-perusahaan baik milik pemerintah ataupun swasta sendiri. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam mengkombinasikan faktor-faktor produksi dengan sebaik-baiknya agar perusahaan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin. Salah satu faktor terpenting adalah manusia, karena manusia menyimpan potensi, bakat, kemampuan, kreatifitas dan semangat yang digunakan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing perusahaan. Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin, karena faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok cenderung mengarah kepada gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini dapat dilihat dalam keseharian pemimpin di dalam pekerjaannya seperti, gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sesuai dengan harapan karyawan, kemampuan dan keterampilan pimpinan dalam memberikan pengarahan masih belum efektif. Hal ini menguatkan hasil dari *pra survey* gaya kepemimpinan PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan mengarah pada gaya kepemimpinan otoriter, dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai harapan karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambahkan 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. Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, terlambat masuk, sering izin dan tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga sangat berpengaruh untuk kinerja atau target perusahaan.

Tabel 1 Data Absensi Karyawan PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok Periode Januari s.d Desember 2021

No.	Bulan	Total Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Total Ketidakhadiran	% Pelanggaran	Achievement	Target
1.	Januari	160	4	6	8	18	11%	89%	100%
2.	Februari	160	3	4	7	14	9%	91%	100%
3.	Maret	160	6	3	8	17	11%	89%	100%
4.	April	160	5	2	7	14	9%	91%	100%
5.	Mei	160	7	5	4	16	10%	90%	100%
6.	Juni	160	4	4	8	16	10%	90%	100%
7.	Juli	160	3	6	8	17	11%	89%	100%
8.	Agustus	160	5	11	7	23	14%	86%	100%
9.	September	160	0	4	9	13	8%	92%	100%
10.	Oktober	160	3	1	9	13	8%	93%	100%



No.	Bulan	Total Karyawan	Sakit	Izin	Alpha	Total Ketidakhadiran	% Pelanggaran	Achievement	Target
11.	November	160	4	3	5	12	8%	93%	100%
12.	Desember	160	2	4	10	16	10%	90%	100%
Total dan Rata – rata		160	46	53	90	189	10%	90%	100%

Sumber : HRD PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok 2021

Berdasarkan tabel 1 absensi di atas, dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok masih belum memenuhi harapan dikarenakan masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, izin dan sakit. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentasi absensi selama periode Januari sampai Desember yang apabila di rata-rata kan yaitu sebesar 10% (dapat dilihat dari total dan rata-rata pelanggaran). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi masih cukup tinggi dan belum lagi masih di tambah dengan karyawan yang terlambat datang pada jam kerja yang telah di ditetapkan. Hal ini apabila di biarkan terus-menerus akan memberikan permasalahan yang cukup serius karena berpotensi mengganggu kinerja perusahaan dan juga bisa menjadi adanya masalah yang lebih serius di dalam perusahaan karena akan berpengaruh pada tingkat kinerja yang akan di capai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan Peneliti juga menemukan Kurangnya disiplin kerja karyawan sehingga mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan seperti memenuhi semua peraturan perusahaan dan ketepatan waktu dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Oleh karena itu perusahaan perlu membina dan menjaga sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik, memiliki dedikasi yang tinggi, senang dan bersemangat. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia atau karyawan menjadi loyal dan setia.

Turnover karyawan adalah aktivitas pergantian karyawan suatu perusahaan yang disebabkan oleh faktor penentu terjadinya perpindahan karyawan tersebut baik secara sukarela maupun tidak. *Turnover* merupakan persoalan penting bagi perusahaan dan karyawan. *Turnover* perlu dijadikan perhatian karena tingginya *turnover* dapat mengganggu aktifitas dan produktivitas perusahaan.

Tabel 2 Data Turnover Karyawan PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok Periode Januari s.d Desember 2021

Tahun 2021					
Bulan	Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Karyawan Akhir	
Januari	160	2	6	156	
Februari	156	5	7	154	
Maret	154	7	2	159	
April	159	4	3	160	
Mei	160	2	3	159	
Juni	159	1	5	155	
Juli	155	5	2	158	
Agustus	158	3	3	158	
September	158	5	2	161	
Oktober	161	0	3	158	
November	158	3	2	159	
Desember	159	2	1	160	
Total		39	39		

Sumber : HRD PT Tirta bangunan Siliwangi Depok

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa data *turnover* karyawan pada PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok berbanding lurus antara karyawan yang masuk dan keluar yaitu sebanyak 39 orang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih kurang maksimal dalam hal pemeliharaan karyawannya.



B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

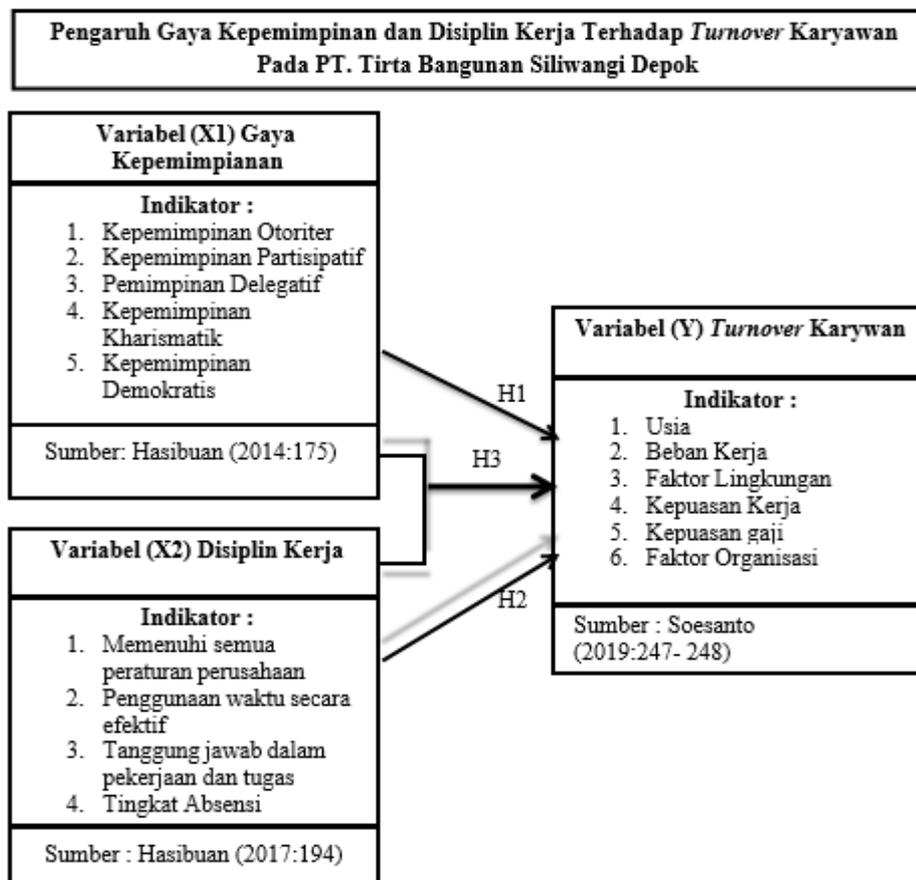
Menurut (Kartono, 2018), "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain, kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Sedangkan (Rivai, 2017:42) menyatakan "gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin". Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017:65) "Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh podoman pedoman organisasi. Menurut (M. Hasibuan, 2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati sema peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Dati petigertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada perasahaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati sensia peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman demi tercapainya kualitas produksi yang optimal sesuai dengan target perusahaan..

Turnover Karyawan

Menurut Soemohadiwidjojo (2017:34), menyebutkan bahwa, "*Turnover* karyawan adalah indikator yang menunjukkan jumlah karyawan yang mengundurkan diri dalam periode satu tahun." Menurut Hery (2018:24), menyebutkan bahwa, "Perputaran karyawan adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun tidak dari suatu organisasi." Menurut Anggito (2018:15), menyebutkan bahwa, Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang banyak memiliki manfaat, misalnya untuk mengurangi ketergantungan pada penarikan karyawan baru, memberikan kesempatan kepada karyawan lama, mengantisipasi keusangan karyawan dan perputaran tenaga kerja (*turnover*). Menurut Poniman (2015:76), menyebutkan bahwa, Rendahnya tingkat disiplin karyawan dapat menyebabkan tingginya hari kerja yang hilang (*lost day*) setiap bulannya, *turnover* yang tinggi dan banyak kehilangan orang-orang kunci, tingkat disiplin yang sangat rendah, dan gaya kepemimpinan para manajer yang menunjukkan kefrustasian karena program kerjanya tidak mencapai hasil yang ditargetkan dan perintah-perintahnya sering diabaikan oleh anak buahnya..



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. $H_{01} \rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok.
 $H_{a1} \rho \neq 0$ Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok.
2. $H_{02} \rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok.
 $H_{a2} \rho \neq 0$ Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok.
3. $H_{03} \rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok.
 $H_{a3} \rho \neq 0$ Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019:11), "Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis". Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif, menurut (Sugiyono., 2019:121), "penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian dilakukan di PT Tirta Bangunan siliwangi Depok yang beralamat di Jalan Raya Siliwangi No. 10 Pancoran Mas Depok.



Tabel 3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	No. Pernyataan	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₁) Sumber : Hasibuan (2014:175)	1. Kepemimpinan Otoriter	1 & 2	Likert
	2. Kepemimpinan Partisipatif	3 & 4	
	3. Kepemimpinan Delegatif	5 & 6	
	4. Kepemimpinan Kharismatik	7 & 8	
	5. Kepemimpinan Demokratis	9 & 10	
Disiplin Kerja (X ₂) Sumber : Hasibuan (2017:194)	1. Memenuhi semua peraturan perusahaan	1, 2, 3	Likert
	2. Penggunaan waktu secara efektif	4 & 5	
	3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	6 & 7	
	4. Tingkat absensi	8, 9, 10	
Turnover Karyawan Sumber : Soesanto (2019:247-248)	1. Usia Karyawan	1 & 2	Likert
	2. Beban Kerja	3 & 4	
	3. Faktor Lingkungan	5	
	4. Kepuasan Kerja	6	
	5. Kepuasan Gaji	7 & 8	
	6. Faktor Organisasi	9 & 10	

Sumber : Data Oleh Penelitian 2022

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Sedangkan menurut (Sugiyono., 2019), pengertian populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan definisi populasi maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Bangunan Siliwangi Depok berjumlah 160 orang.

Tabel 4. Jumlah karyawan

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	<i>Store Manager</i>	1
2.	<i>Assisten Store Manager</i>	4
3.	<i>SPV</i>	6
4.	<i>Hrd Store</i>	1
5.	<i>Staff Admin</i>	10
6.	<i>Marketing</i>	4
7.	<i>Staff purchasing</i>	5
8.	<i>Resepsionis</i>	4
9.	<i>Kasir</i>	6
10.	<i>Staff design grafis</i>	2
11.	<i>sales Executive External</i>	44
12.	<i>sales Executive Internal</i>	32
13.	<i>Gudang</i>	14
14.	<i>Driver</i>	5
15.	<i>Asisten Driver</i>	10
16.	<i>office boy</i>	6
17.	<i>Security</i>	6
Total		160

Sumber : HRD Tirta Bangunan Siliwangi Depok Tahun 2022

Menurut (Sugiyono., 2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi atau karyawan pada PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok sebesar 160 responden dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel *Random Sampling* dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:



$$n = \frac{N}{1 + (e)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + (e)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,05)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 1,40}$$

$$n = \frac{160}{2,40}$$

n = 114,285 dibulatkan menjadi 114 responden

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,478	0,184	Valid
P2	0,508	0,184	Valid
P3	0,763	0,184	Valid
P4	0,771	0,184	Valid
P5	0,532	0,184	Valid
P6	0,824	0,184	Valid
P7	0,783	0,184	Valid
P8	0,793	0,184	Valid
P9	0,811	0,184	Valid
P10	0,785	0,184	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} > r_{tabel} 0,184, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 6 Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,873	0,184	Valid
P2	0,777	0,184	Valid
P3	0,910	0,184	Valid
P4	0,693	0,184	Valid
P5	0,912	0,184	Valid
P6	0,900	0,184	Valid
P7	0,888	0,184	Valid
P8	0,371	0,184	Valid
P9	0,844	0,184	Valid
P10	0,864	0,184	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r_{hitung} > r_{tabel} 0,184, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam



variabel komunikasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 7 Uji Validitas Turnover Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,599	0,184	Valid
P2	0,597	0,184	Valid
P3	0,438	0,184	Valid
P4	0,771	0,184	Valid
P5	0,852	0,184	Valid
P6	0,799	0,184	Valid
P7	0,836	0,184	Valid
P8	0,838	0,184	Valid
P9	0,851	0,184	Valid
P10	0,799	0,184	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,184, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,884	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,930	Sangat Reliabel
3	Turnover Karyawan (Y)	0,903	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 8 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

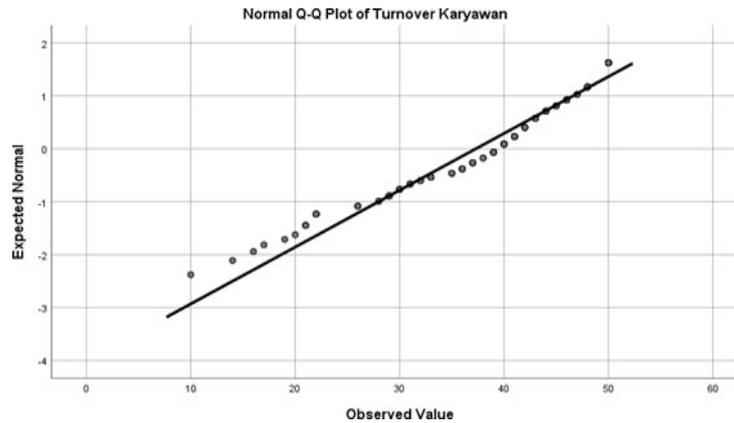
Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	,093	114	,018	,956	114	,001
Disiplin Kerja	,182	114	,000	,872	114	,000
Turnover Karyawan	,133	114	,000	,939	114	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 9 diatas diperoleh nilai signifikansi $0,000 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah tidak normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS versi 26 seperti pada gambar dibawah ini :



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang tidak normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya tidak mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,666	1,550		1,720	,088		
	Gaya Kepemimpinan	,223	,068	,222	3,254	,002	,327	3,054
	Disiplin Kerja	,669	,063	,721	10,561	,000	,327	3,054

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,327 dan Disiplin Kerja sebesar 0,327 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,054 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 3,054 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,688	,905		2,969	,004
	Gaya Kepemimpinan	-,050	,040	-,204	-1,242	,217
	Disiplin Kerja	,056	,037	,249	1,519	,131

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,217 dan Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,131 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Uji Autokorelasi

Tabel 12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,911 ^a	,831	,828	3,868	1,884
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Turnover Karyawan					

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,884 yang berada di antara interval 1,550 – 2,460.

Uji Regresi Linier

Tabel 13 Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,272	2,096		3,469	,001
	Gaya Kepemimpinan	,815	,055	,813	14,773	,000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,272 + 0,815X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 7,272 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai *Turnover* karyawan (Y) sebesar 7,272 *point*. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,815 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *Turnover* karyawan (Y) sebesar 0,815 *point*.

Tabel 14 Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,188	1,540		2,720	,008
	Disiplin Kerja	,839	,038	,903	22,190	,000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,758 + 0,671X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 4,188 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 4,188 *point*. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,839 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 0,839 *point*.



Tabel 15 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,666	1,550		1,720	,088
	Gaya Kepemimpinan	,223	,068	,222	3,254	,002
	Disiplin Kerja	,669	,063	,721	10,561	,000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,666 + 0,223X_1 + 0,669X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 2,666 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka *Turnover* Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,666 *point*. Nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,223 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 0,223 *point*. Nilai Disiplin Kerja (X_2) 0,669 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada *Turnover* Karyawan (Y) sebesar 0,669 *point*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16 Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,661	,658	5,452

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,661 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel *Turnover* Karyawan sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-66,1\%) = 33,9\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 17 Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,813	4,030

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,815 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel *Turnover* karyawan sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-81,5\%) = 18,5\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 18 Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,911 ^a	,831	,828	3,868

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,831 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 83,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 83,1\%) = 16,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 19 Uji t Parsial (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,272	2,096		3,469	,001
	Gaya Kepemimpinan	,815	,055	,813	14,773	,000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(14,773 > 1,981)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover* Karyawan.

Tabel 20 Uji t Parsial (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,188	1,540		2,720	,008
	Disiplin Kerja	,839	,038	,903	22,190	,000

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(22,190 > 1,981)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 21 Hasil Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8155,546	2	4077,773	272,554	,000 ^b
	Residual	1660,708	111	14,961		
	Total	9816,254	113			

a. Dependent Variable: Turnover Karyawan

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(272,554 > 3,08)$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.



Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,272 + 0,815X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,813 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.661 atau sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(22,190 > 1,981)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Turnover Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,758 + 0,671X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,903 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,815 atau sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(22,190 > 1,981)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Turnover Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 2,666 + 0,223X_1 + 0,669X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,911 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0.831 atau sebesar 83,1% sedangkan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(272,554 > 3,08)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,272 + 0,815X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,813 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.661 atau sebesar 66,1% sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(22,190 > 1,981)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover* Karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,758 + 0,671X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,903 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,815 atau sebesar 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(22,190 > 1,981)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y =$



$2,666 + 0,223X_1 + 0,669X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,911 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0.831 atau sebesar 83,1% sedangkan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(272,554 > 3,08)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap *Turnover* Karyawan.

Saran

1. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) didapatkan skor rata-rata terendah yaitu 3,10 ada pada pernyataan no.1 “Pimpinan mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya.” Maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan dapat memberikan arahan dan pelatihan *leadership* kepada para pimpinan agar dapat mengatur dan mengorganisir bawahannya dengan baik.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X_2) didapatkan skor rata-rata terendah yaitu 3,10 ada pada pertanyaan no. 1 “Saya patuh dan tunduk pada peraturan yang ditepakan oleh perusahaan.” Maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok agar perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang patuh dan mengikuti peraturan perusahaan untuk memberikan insentif kepada karyawan tersebut supaya lebih patuh terhadap peraturan yang diberikan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel *Turnover* Karyawan (Y) didapatkan skor rata-rata terendah yaitu 2,89 ada pada pertanyaan no. 3 “Saya menggunakan jam istirahat untuk mengerjakan tugas perusahaan.” Maka dari itu peneliti menyarankan agar perusahaan PT. Tirta Bangunan Siliwangi Depok agar lebih memperhatikan karyawan yang masih menggunakan waktu istirahat untuk mengerjakan pekerjaan supaya karyawan tersebut juga memperhatikan kesehatan dan tidak terlalu memforsir tenaga dalam pekerjaan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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
- Anggito, A. Dan J. S. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. *Sukabumi: Cv.Jejak*.
- Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 257-268.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). *Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At Pt. Yummy Citrarasa Asia. Indonesian Journal Of Social Research (Ijsr)*, 4(1), 32-39
- Hasibuan, M. S. . (2014b). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta : BumiAksara*.
- Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: BumiAksara*.
- Hery. (2018). Soal-Jawab Perilaku Organisasi. *Jakarta: Grasindo*.
- Kurniawan, A. (2018). Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis : Teori, Konsep &Praktik Penelitian Bisnis Dilengkapi Perhitungan Pengelolaan Data Dengan Ibm Spss 22.0). *Abndung : Alfabeta*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja Sdm. *Bandung: Pt. Refika Aditama*.



- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Global Edutek Solusindo Di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26
- Munadjat, B., Kencana, P. N., & Sunarto, A. (2022). The Influence Of Product Quality And Price On The Purchase Decision Of Yamaha Motorcycles At Pt. Jaya Mandiri Gema Sejati Cibinong Branch-Bogor. *International Journal Of Social Science*, 2(1), 1075-1080.
- Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada Pt. Doulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 713-728.
- Poniman, F. Dan Y. H. (2015). Manajemen Hr Stifin Terobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas. *Jakarta: Gramedia Pustaka Utama*.
- Rivai, V. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. *Raja Grafindo Persada. Jakarta*.
- Sicillia, M., Sunarto, A., & Kencana, P. N. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Adonara Bakti Bangsa Jakarta Pusat.
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2017). Kpi: Key Performance Indicator Untuk Perusahaan Industri. *Akarta: Penebar Swadaya Group*.
- Soesanto, H. (2019). Pemimpin Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial. *Depok: Kanisius*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. *Bandung: Penerbit Alfabeta*.
- 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.
- 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.
- Sunarto, A. (2019). Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 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.
- 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.
- 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
- 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.



- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada Pt Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf Pt. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect Of Discipline And Physical Work Environment On Employee Productivity At Pt. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satisfaction Based On The Work Environment And Work Discipline At Pt. Lolc Ventura Bsd Branch. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*, 1(5), 489-499
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satisfaction Based On The Work Environment And Work Discipline At Pt. Lolc Ventura Bsd Branch. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*, 1(5), 489-499.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership Style Analysis To Improve The Quality Of Human Resources At Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (Ypms)(Case Study At As-Salam Elementary School Ypms Kedaung). *Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences*, 4(3), 4198-4207.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Proceedings Universitas Pamulang*, 2(1).
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The Influence Of Visionary Leadership Style, Competency And Working Discipline On Teacher Performance: A Study At Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference On Research In Social Sciences And Humanities (Icorsh 2020)* (Pp. 325-336). Atlantis Press.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lousindo Damai Sejahtera. *Jisos: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297-308.
- Wahidah, N. R., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Biro Pegawai Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung. *Sumber*, 5(1)