

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta

¹Dayat Hidayat

Dosen Pasca Sarjana Universitas Pamulang

Email : dosen00002@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Abadi di Jakarta.

Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,177 > 2,002$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,557 > 2,002$). Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,810 + 0,415X_1 + 0,403X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 61,2%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($44,952 > 2,770$).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi di samping sumber daya lain, misalnya modal, teknologi dan tentunya uang. manusia merupakan elemen utama sebab manusia yang dapat menggerakkan semua elemen yang berada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang amat penting. Pengelolaan sumber daya manusia selain sangat penting bagi organisasi di sisi lain pengelolaan sumber daya ini mempunyai banyak tantangan. Manusia memiliki karakter berbeda dari sumber daya lain yang ada di dalam suatu organisasi. Alasannya ialah manusia memiliki pikiran dan perasaan, tidak seperti sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati oleh pengaturnya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Akan tetapi dalam kenyataannya, pemanfaatan karyawan selaku sumber daya manusia masih belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang belum melaksanakan tugasnya sesuai petunjuk pelaksanaan yang telah ditetapkan. Keadaan ini pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Kinerja diperlukan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah

ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan tugas yang telah diterima yang tentunya sebagai kewajibannya. Yang menjadi tolak ukur dalam hal ini ialah kinerja. Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan oleh pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak dari suatu kebijakan operasional.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi yang diinginkan, salah satunya cara yang dapat dilakukan ialah selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya melalui faktor kepemimpinan dan motivasi.

Salah satu elemen yang bernilai dalam manajemen dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus-menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam berorganisasi sangat penting dan berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan atas prestasi yang telah

dicapai oleh pegawai, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pegawainya.

Aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yang berada dalam organisasi ialah motivasi. Motivasi yang selalu ada dalam setiap benak karyawan inilah yang menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja para karyawannya yang berimbas kepada pencapaian hasil dari sebuah organisasi itu sendiri. Dengan adanya motivasi dalam setiap individu yang diharapkan adalah adanya peningkatan kinerja. Dan motivasi juga merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh lebih kepada setiap individu jika kondisi individu tersebut berada di bawah standar.

Pimpinan selain memberikan perintah kerja atau tugas yang perlu diemban oleh bawahannya, pimpinan juga harus dapat memberikan motivasi yang dapat membuat seorang karyawannya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya motivasi baik itu yang berasal dari lingkungan perusahaan atau lingkungan di luar perusahaan, karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan gairah lebih sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu, dengan adanya seorang pemimpin yang bisa memberikan motivasi lebih terhadap bawahan, secara tidak langsung bawahan merasa dirinya dihargai dan dibutuhkan sehingga kedua belah pihak dapat merasa puas dan nyaman dengan hasil kerja yang telah diperoleh yang tentunya dapat bermanfaat dan diharapkan oleh organisasi.

Permasalahan lain yang ada di perusahaan ini adalah kinerja dari seorang karyawan yang belum stabil. Masih adanya penurunan-penurunan kinerja yang tidak diinginkan perusahaan. Dalam hal ini mungkin saya sebagai penulis berasumsi bahwa manajer kurang mengetahui motif dari setiap karyawannya maka terjadilah penurunan atau kurang stabilnya kinerja yang dilakukan karyawan dikarenakan kurang adanya motivasi dari dalam atau dari luar perusahaan

RUMUSAN MASALAH

1. Adakah pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Abadi di Jakarta ?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Abadi di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Abadi di Jakarta ?

KAJIAN TEORI KEPEMIMPINAN

Menurut Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Danang Sunyoto (2017), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi

orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2017), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

MOTIVASI

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dalam buku manajemen sumber daya manusia dasar kunci keberhasilan. Menurut Hasibuan (2017) bahwa “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan, mau bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Wibowo (2016) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang

dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2017) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 responden PT. Agung Abadi di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis

HASIL PENELITIAN

1. 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 Hasil Analisis *Descriptive*

Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	60	31	48	37.38	4.255
Motivasi (X2)	60	28	45	37.23	3.820
Kinerja Karyawan (Y)	60	31	47	38.33	3.620
Valid N (listwise)	60				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,78 dengan standar deviasi 4,255.

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,72 dengan standar deviasi 3,820.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,620

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Tabel Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.

2. Analisis Verifikatif.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.810	3.259		2.397	.020
Kepemimpinan (X1)	.415	.079	.488	5.231	.000
Motivasi (X2)	.403	.088	.425	4.561	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,810 + 0,415X1 + 0,403X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 7,810 diartikan jika kepemimpinan dan motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,810 point.
- b) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,415, angka ini positif artinya setiap

ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,415 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,415 point. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,403, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,403 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,403 point.

b. 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 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.686**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,688 artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations^b

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Tabel Hasil

Pengujian Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.598	2.294

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,782 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui

besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut. Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.461	2.657

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,470 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh

sebesar 47,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.426	.416	2.767

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,428 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,8% terhadap kinerja karyawan.

Tabel Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.598	2.294

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,612 artinya kepemimpinan dan motivasi secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi faktor lain.

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.518	3.059		5.400	.000
	Kepemimpinan (X1)	.584	.081	.686	7.177	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,177 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima. Tabel Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.306	3.530		4.336	.000
Motivasi (X2)	.618	.094	.652	6.557	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,557 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui

Tabel Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	473.274	2	236.637	44.952	.000 ^b
	Residual	300.059	57	5.264	2	
	Total	773.333	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,952 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,688 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,177 > 2,002). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat

JENIUS

berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,652 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,557 > 2,002). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,810 + 0,415X_1 + 0,403X_2$, nilai korelasi sebesar 0,782 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,952 > 2,770). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,177 > 2,002).

2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,557 > 2,002).
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,2% sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (44,952 > 2,770).

Saran

1. Pimpinan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan seadil-adilnya.
2. Pimpinan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi lagi.
3. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih intens lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *“Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi”*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- D Sunarsi. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Kota Serang: Desanta Multiavisitama

- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan (2016) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Haji Masagung. Jakarta.
- Henry Simamora (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J. (2019). Pengaruh Product Development Dan Promotion Mix Terhadap Peningkatan Penjualan Yang Berdampak Pada Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). *The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang*. PINISI Discretion Review, 1(1), 165-174.
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaliigrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama*”. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mani, J. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 263-280.
- NitiseMITO, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.
- Rao, Purba, (2012). “*Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*”, The Asian.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung*: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.
- Sudjana (2014) "Metode Statistika", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), "Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press