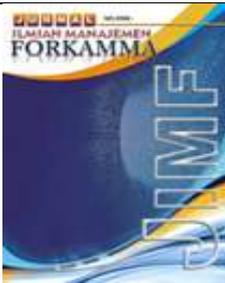


Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang

Muhammad Abdul Rajak

Universitas Pamulang. Email : dosen02396@unpam.ac.id

ARTICLES INFORMATION



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.4, No.3, Juli 2021

Halaman : 251 – 261

© LPPM & FORKAMMA

Prodi Magister Manajemen
 UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X

ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

Kepemimpinan; Disiplin; Kinerja Karyawan

JEL. classification :

O15,

Contact Author :

**PRODI
 MAGISTER MANAJEMEN &
 FORKAMMA UNPAM**

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang
 Tangerang Selatan – Banten
 Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email :

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

ABSTRACT

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif. dengan populasi karyawan PT. "Bank Rakyat Indonesia Cabang Tangerang sebanyak 70 responden atau sampel. pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah (uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik), analisis deskriptif kuantitatif (analisis regresi sederhana dan berganda, analisis koefisien determinasi (R²), uji hipotesis (uji F dan T), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,011 > 1,994). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,885 > 1,994) dan nilai signifikan 0,000 (Uji F) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ (27,985 > 3,13) dan nilai signifikan 0,000 .

Keyword : Kepemimpinan; Disiplin; Kinerja Karyawan

Abstract. *The purpose of this study was to determine the Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Tangerang Branch Office The method used is quantitative analysis. with the employee population of PT. Bank Rakyat Indonesia Tangerang Branch as many as 70 respondents or samples. Data collection techniques by distributing questionnaires. Methods analysis used in this study are (validity test, reliability test and classical assumption test), quantitative descriptive analysis (simple and multiple regression analysis, analysis of the coefficient of determination (R²), hypothesis testing (F and T test), Research results Results This study shows that the positive and significant influence between leadership style on employee performance is $t_{count} > t_{table}$ (4,011 > 1,994).The results of this study indicate that the positive and significant influence between work discipline on employee performance is $t_{count} > t_{table}$ (3.885 > 1.994) and a significant value of 0.000 (F test) of $t_{count} > t_{table}$ (27.985 > 3.13) and a significant value of 0.000".*

Keyword : Leadership Style; Dicsipline; Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Masa masa saat ini mengalami area bisnis yang hadapi pertumbuhan yang sangat kilat dimana persaingan dalam dunia bisnis sangat ketat yang berakibat pada kegiatan kerja di sesuatu industri. semua kegiatan hendak disesuaikan dengan pertumbuhan teknologi serta data, Industri ataupun organisasi tentu hendak berupaya menyesuaikan diri dengan pertumbuhan tersebut dan melaksanakan kenaikan kerja buat dapat unggul dalam bersaing". Sumber energi manusia ialah perlengkapan satu dari sekian peninggalan yang berharga yang dipunyai oleh tiap industri.

Melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Menurut Effendy, A.A, (2018), bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat".

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Fenomena yang dihadapi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang dari aspek sumber daya manusia adalah rendahnya kinerja karyawan yang dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya yang belum optimal dapat dilihat melalui penilaian aspek indikator yang mencakup target, kualitas, waktu penyelesaian dan ketaatan kepada peraturan perusahaan. Berikut adalah tabel rekapitulasi kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT BRI Persero Cabang Tangerang

No.	Aspek Indikator Penilaian Kerja	2018		2019		2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	nilai	Keterangan
1.	Target	80	Baik	74	Cukup	72	Cukup
2.	Kualitas	78	Cukup	80	Baik	76	Cukup
3.	Waktu	75	Cukup	74	Cukup	75	Cukup
4.	Ketaatan	80	Baik	75	Cukup	78	Cukup
Rata-rata		78,25	Cukup	75,75	Cukup	75,25	Cukup

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tangerang 2020

Dari Tabel 1 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan PT. "Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun 2017 sampai 2020. Masalah kinerja menjadi salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun menimbulkan disiplin kerja yang menurun, Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan berperan penting sebagai aspek manajerial yang mampu mengatur dan mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan baik, Menurut Nawawi (2020) bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya".

Gaya kepemimpinan setiap pemimpin memberikan suatu metode kepemimpinan yang dapat memberikan dampak signifikan pada dalam diri seseorang dan penciptaan kerjanya.

Gaya kepemimpinan yang tepat tentu saja sangat di harapkan bisa mengendalikan sikap dalam bekerja dan menyesuaikannya agar kinerja dapat meningkat. Salah satu bentuk sikap Disiplin kerja dapat dilihat sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan, Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan dalam bekerja yang di harapkan bisa mendorong kinerja yang baik, salah satunya adalah sikap disiplin kerja .

Dengan adanya permasalahan tersebut disinilah dituntut peran seorang pemimpin dalam mengkoordinasi, membimbing, serta mengarahkan karyawannya sehingga bisa menciptakan sikap kedisiplinan yang tinggi bagi karyawannya, dan kinerja karyawan menjadi maksimal sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai target bisa tercapai.

Adanya permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk KANTOR CABANG TANGERANG".

B. KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

"Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan, Menurut Kartono (2016) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang, Menurut Hasibuan (2017:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi."

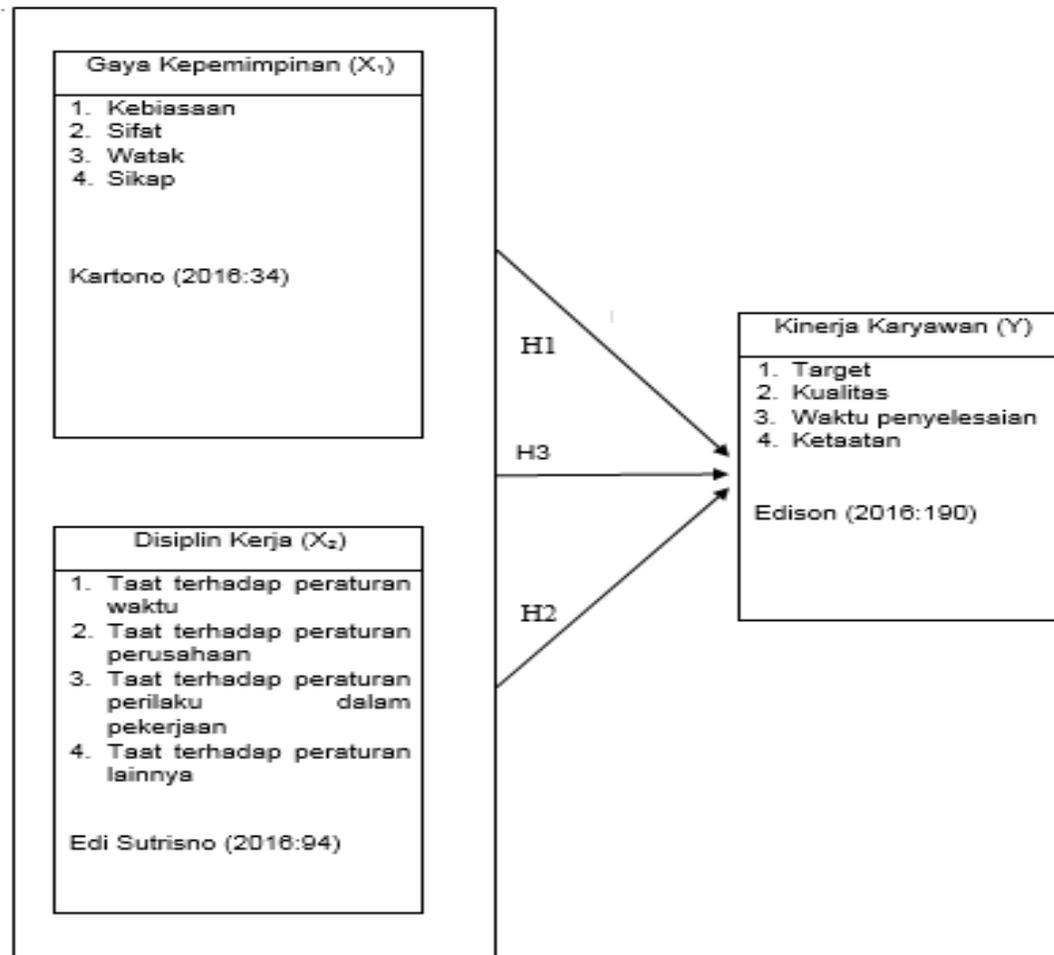
Disiplin Kerja

"Menurut Edi Sutrisno (2016:89) disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Menurut Singodimedjo (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya."

Kinerja Karyawan

"Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Menurut Hasibuan (2016:138) kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Menurut Simanjuntak (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang atas tugas tertentu yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu".

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 4. Tangerang, Banten 15111. "Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, setelah diketahui menurut Sugiyono (2018:23) metode kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang meneliti populasi/sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bersumber pada hasil pengumpulan informasi primer serta sekunder, cerminan universal hasil riset sudah diperoleh. Informasi yang terkumpul setelah itu diproses cocok dengan jumlah partisipan yang ditetapkan tadinya, jumlah survei yang didistribusikan kepada para partisipan merupakan 70, serta seluruhnya sudah dikembalikan .

1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Validasi

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan				
1	Butir Pernyataan 1	0.460	0.235	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.606	0.235	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.571	0.235	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.260	0.235	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.647	0.235	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.716	0.235	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.263	0.235	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.391	0.235	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.488	0.235	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.577	0.235	Valid
Disiplin Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0.311	0.235	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.448	0.235	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.522	0.235	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.536	0.235	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.683	0.235	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.699	0.235	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.571	0.235	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.473	0.235	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.594	0.235	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.680	0.235	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0.258	0.235	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0.683	0.235	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0.686	0.235	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0.386	0.235	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0.559	0.235	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0.459	0.235	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0.589	0.235	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0.288	0.235	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0.688	0.235	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0.622	0.235	Valid

Sumber data : Diolah spss 2021

Menunjukkan total nilai r lebih besar dari r tabel (0,235), sehingga semua butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Item Kuesioner	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Pemanding	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan	0,647	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,739	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,693	0,60	Reliabel

Sumber data : Diolah spss 2021

Nilai *cronbach alpha* pada X_1, X_2 dan Y masing-masing nilai > 0,60.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tabel 4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96039841
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.051
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber data : Diolah spss 2021

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,50 (0,200 > 0,50) artinya data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.363	2.777		1.571	.121	
	Gaya Kepemimpinan	-.026	.060	-.060	-.441	.661	.804
	Disiplin Kerja	-.037	.058	-.087	-.645	.521	.804

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber data : Diolah spss 2021

Berdasarkan tabel diatas, *glejser test model* pada variabel Kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai *probability* (Sig.) sebesar 0.661 dan (X₂) diperoleh nilai *probability* (Sig.) sebesar 0.521 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

c. Uji Multikolineritas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.415	4.539		2.515	.014	
	Gaya Kepemimpinan	.391	.097	.403	4.011	.000	.804
	Disiplin Kerja	.369	.095	.391	3.885	.000	.804

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Diolah spss 2021

Nilai toleransi dan SWF untuk masing-masing variabel:

Nilai toleransi untuk variabel (X₁) adalah 0,804 > 0,10, berarti Variabel tidak terjadi dengan gejala multicolor.

Nilai toleransi variabel (X₂) adalah 0,804 > 0,10, yang berarti tidak terjadi korelasi

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.415	4.539		2.515	.014		
	Gaya Kepemimpinan	.391	.097	.403	4.011	.000	.804	1.244
	Disiplin Kerja	.369	.095	.391	3.885	.000	.804	1.244

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Diolah spss 2021

Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 11.415 + 0.391(X_1) + 0.369(X_2)$

- Nilai konstanta sebesar 11.415, variabel (X_1) dan (X_2) dalam keadaan konstan, maka (Y) adalah sebesar 11.415,
- Nilai regresi $0,391X_1$ dan variabel (X_1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel (X_2) tetap, maka (Y) akan meningkat sebesar 0.391satuan.
- Nilai regresi $0,369X_2$ variabel (X_2) meningkat 1 satuan, dengan asumsi variabel (X_1) tetap, maka (Y) akan meningkat sebesar 0,369 satuan.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 7
Hasil Uji Korelasi Nilai R Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel (Y)

Correlations				
		Gaya Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.443**	.577**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	70	70	70
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.443**	1	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	70	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.577**	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	70	70	70

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

Sumber data : Diolah spss 2021

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,577 .
2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,569.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis I

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.415	4.539		2.515	.014		
	Gaya Kepemimpinan	.391	.097	.403	4.011	.000	.804	1.244
	Disiplin Kerja	.369	.095	.391	3.885	.000	.804	1.244

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data : Diolah spss 2021

1. T hitung (X1) adalah 4.011 > t tabel 1,996 (lampiran) menunjukkan bahwa (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan (Y) pada Lingkungan kerja.
2. Nilai (X2) sebesar 3.885 > t tabel 1,996 (terlampir) menunjukkan (X2) memiliki pengaruh positif. dan (Y)

b. Uji Hipotesis Simultan atau uji F

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji F)
Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.522	2	110.761	27.985	.000 ^b
	Residual	265.178	67	3.958		
	Total	486.700	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber data : Diolah spss 2021

Hasil estimasi F hitung sebesar 27.985 tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.. Ini berarti nilai Fhitung 27.985 > Ftabel 3,13 con originine originaria 0,000 < 0,05 con artinya (X1) dan (X2) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau ($4,011 > 1,994$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. hasil perhitungan yang telah dilakukan pada uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau ($3,885 > 1,994$) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima..Terdapat signifikansi antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang secara simultan, Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis H_1 , H_2 dan H_3 secara bersama – sama melalui hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa F adalah 27.985 dan F_{tabel} 3.13 dan probabilitasnya (p-value) 0,000. Yang nilainya $< 0,005$.

Dilihat dari rendahnya kinerja karyawan yang mengalami penurunan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya dapat lebih memperhatikan metode atau cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dimasa yang akan datang. Pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawan untuk kepentingan perusahaan agar dapat bekerja lebih efektif dan seorang pemimpin harus mampu menjadi figur yang mampu membangun dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan karyawan dalam kinerja harus diperhatikan terutama segi konsistensi dan kehadiran dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publishing
- Alfiah, S., Andriani, J., Lesmana, R., Sunardi, N., & Furyanah, A. (2019). Manajemen Pengelolaan Desa Wisata Pada Desa Cimanggu, Kecamatan Cisalak, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat (Studi Kasus pada Curug Paok dan Bukit Pasir Jaka). *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(1).
- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Strategi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325”.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247”.
- Edison, E., Anwar, Yohny & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Hadari Nawawi, 2020. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya
- Payaman, J Simanjuntak. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit FE
- Rudy, R., Sunardi, N., & Kartono, K. (2020). Pengetahuan Keuangan dan Love Of Money pengaruhnya terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi dan dampaknya terhadap Kesejahteraan Masyarakat Desa Cihambulu, Kec. Pabuaran Kab. Subang. *Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi)*, 4(1), 43-56.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173”.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).