

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMK SASMITA JAYA-TANGERANG
SELATAN**

H. Puji Harjianto^{1*}, Yanurianto²
Universitas Pamulang
dosen0009@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan.

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 guru sebesar 43,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,639 > 1,984$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 44,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,814 > 1,984$). Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 9,215 + 0,367X_1 + 0,412X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 53,7%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($56,869 > 2,700$).

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on teacher performance at Sasmita Jaya Vocational School, South Tangerang.

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 leadership has a significant effect on teacher performance by 43.0%, the hypothesis test obtained t count $>$ t table or ($8.639 > 1.984$). Work discipline has a significant effect on teacher performance by 44.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.814 > 1.984$). Leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on teacher performance with a regression equation $Y = 9.215 + 0.367X_1 + 0.412X_2$ and the contribution of influence is 53.7%, the hypothesis test is obtained F count $>$ F table or ($56.869 > 2.700$).

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Teacher Performance*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin modern pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia berkualitas tinggi. Pengaruh sumber daya manusia secara global didasari maupun tidak akan sampai kepada bangsa disetiap dunia. Peningkatan sumber daya manusia merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan.

Salah satu permasalahan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh Bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah, berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pada era globalisasi saat ini, Indonesia harus mampu meningkatkan mutu pendidikan, agar menyiapkan sumber daya manusia berkualitas agar tidak kalah bersaing dengan negara lain. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta peranan berhasil dalam diri guru yang pada akhirnya dapat menimbulkan rasa keterkaitan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Kepemimpinan di era globalisasi akan mengalami tuntutan yang semakin kompleks. Kepemimpinan adalah sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, menurut Kartono Kartini (2010:18).

Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat mengerahkan pegawai atau bawahannya kearah tujuan yang di cita-citakan. Oleh karena itu, kepemimpinan pada SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan Timur, memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja pada suatu organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan karyawannya kearah tujuan yang dicita-citakan akan menjadi panutan teladan dengan hal nya. Peran pemimpin dalam perkembangan organisasi memegang posisi strategis untuk memotivasi pegawai agar berkinerja tinggi dan mengarahkan mereka untuk elakukan aktivitasnya menuju pada pencapaian visi-misi organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan yang bisa memotivasi bawahan, memimpin bawahan ntuk berkinerja tinggi, dan mengajak bawahan agar memiliki komitmen untuk mencapai visi misi organisasi.

Disiplin yang ada pada seorang pemimpin merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan disiplin yang baik berarti sumber daya manusia sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien. Kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai atau prestasi yang akan terlihat pada organisasi atau instansi. Kinerja sebagai kemajuan dan tingkat penyelesaian dalam pekerjaan baik kualitas dan kuantitasnya yang harus meningkat dari waktu ke waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: *"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK SASMITA JAYA-TANGERANG SELATAN "*.

B. Perumusan Permasalahan Penelitian

1. Adakah pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan?.
2. Adakah pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan ?.
3. Adakah pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan ?.

C. Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 101 responden SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 101 responden. Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. 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 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	101	32	48	38.32	3.875
Disiplin kerja (X2)	101	30	45	38.38	3.627
Kinerja Guru (Y)	101	32	46	39.08	3.580
Valid N (listwise)	101				

Kepemimpinan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,875.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,627.

Kinerja guru diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,90 dengan standar deviasi 3,580.

2. Analisis Verifikatif.

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

a. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

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

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.876	2.700		5.881	.000
	Kepemimpinan (X1)	.606	.070	.656	8.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 15,876 + 0,606X1$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 15,876 diartikan jika kepemimpinan tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 15,876 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,606, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,606 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,606 point.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.966	2.862		4.880	.000
	Disiplin kerja (X2)	.654	.074	.663	8.814	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,966 + 0,654X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 13,966 diartikan jika disiplin kerja tidak ada, sementara variabel lain konstan, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 13,966 point.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,654, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,654 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,654 point.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.215	2.816		3.273	.001
	Kepemimpinan (X1)	.367	.081	.397	4.543	.000
	Disiplin kerja (X2)	.412	.086	.417	4.768	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,215 + 0,367X1 + 0,412X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,215 diartikan jika kepemimpinan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja guru sebesar 9,215 point.
- 2) Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,367, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepemimpinan sebesar 0,367 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,367 point.

- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,412, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,412 maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,412 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 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Correlations^b

		Kepemimpinan (X1)	Kinerja Guru (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=101

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,656 artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Correlations^b

		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Guru (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.663**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=101

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,663 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.528	2.460

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,733 artinya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru.

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 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.424	2.717

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,430 artinya kepemimpinan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 43,0% terhadap kinerja guru.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.434	2.693

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,440 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 44,0% terhadap kinerja guru.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.528	2.460

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,537 artinya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,7% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain.

d. 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 kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.876	2.700		5.881	.000
	Kepemimpinan (X1)	.606	.070	.656	8.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,639 > 1,984), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru diterima.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.966	2.862		4.880	.000
	Disiplin kerja (X2)	.654	.074	.663	8.814	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,814 > 1,984), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru 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 kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	688.304	2	344.152	56.869	.000 ^b
	Residual	593.063	98	6.052		
	Total	1281.366	100			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,869 > 2,700), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 15,876 + 0,606X_1$, nilai korelasi sebesar 0,656 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,639 > 1,984). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru diterima.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,966 + 0,654X_2$, nilai korelasi sebesar 0,663 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,814 > 1,984). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,215 + 0,367X_1 + 0,412X_2$, nilai korelasi sebesar 0,733 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,869 > 2,700). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diterima.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,639 > 1,984).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 44,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,814 > 1,984).
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,869 > 2,700).

B. Saran

Kepemimpinan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu Pemimpin bersedia menerima saran dan pendapat dari bawahan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,70. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus bersikap terbuka dengan mendengarkan aspirasi bawahan.

Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu Gaji yang diberikan sudah memenuhi harapan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,65. Untuk lebih baik lagi institusi harus menyelaraskan tingkat jabatan guru dengan gaji yang memadai. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi refrensi dan penulis juga berharap peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel dan mengembangkan tulisan ini sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Kinerja guru pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu Dalam cara bekerja, pimpinan memberikan inisiatif bawahannya dengan baik, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,64. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus mampu memberikan contoh bekerja dengan efektif.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin. 2015. "*Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*". Jakarta Pustaka Pelajar.
- David, Fred R, 2010. Strategic Management, Buku 1. Edisi 12 Jakarta.
- Fandy Tjiptono, dan Chandra, 2012, *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta, ANDI
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, 2010. *Buku Saku Keterampilan dan Prosedur Dasar*. Edisi 5, Jakarta: EGC
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Volume 24 - Issue 8
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh.
- 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.
- 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.
- Sugiyono. 2016 "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*". Cetakan ke-23 CV. Alfabeta Bandung.
- 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
- Y Kadarusman, D Sunarsi. (2020). Pengaruh Strategi Penetapan Harga Terhadap Peningkatan Jumlah Siswa Pada SMK PGRI Balaraja. JS (JURNAL SEKOLAH) 4 (3), 213-221
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). PINISI Discretion Review, 2(1), 85-92.