



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 2 (2) Agustus 2023: 268-274

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Keuangan Dan Rumah Tangga di Kementerian Pemuda Dan Olahraga

Iman¹, Ading Sunarto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen02153@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 01 Juli 2023 Disetujui 15 Juli 2023 Diterbitkan 01 Agustus 2023</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan Dan Rumah Tangga Pada kementerian pemuda dan olahraga baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 60 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Komunikasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan Dan Rumah Tangga Pada kementerian pemuda dan olahraga.</p>
<p>Kata Kunci: Komunikasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: <i>Work Communication; Discipline; Employee Performance</i></p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at the Finance and Household Bureau at the Ministry of Youth and Sports both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is saturated sampling, using a sample of 60 respondents from the entire population. The data analysis technique used is instrument test, classical assumption test, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing. The results of work communication research have a significant effect on employee performance partially. Work discipline has a significant effect on employee performance partially. Work communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at the Finance and Household Bureau at the ministry of youth and sports.</i></p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam perkembangan ekonomi, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global. bahkan di era digital ini sumber daya manusia salah satu implikasi ialah bahwa investasi terpenting yang di lakukan oleh suatu organisasi adalah sumber daya manusia, alasan yang sangat fundamental sumber daya manusia yang baik ialah mampu menghadapi tugas sekarang maupun menjawab tantangan masa depan, Manusia selalu berkembang secara aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dan juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang. er daya manusia ini yang dapat menghadapi tugas dan tantangan masa depan, Manusia selalu berkembang secara aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusi menjadi perencana ,pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dan juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang .

Kementerian pemuda dan olahraga republik Indonesia adalah sebuah instansi pemerintahan yang membidangi urusan pemuda dan olahraga di Indonesia, Tonggak sejarah kelembagaan yang mengurus pembangunan kepemudaan dan keolahragaan sebenarnya sudah ada sejak masa awal kemerdekaan Indonesia. Pada susunan Kabinet pertama yang dibentuk pada tanggal 19 Agustus 1945. Kabinet yang bersifat presidensial memiliki Kementerian Pengajaran yang dipimpin oleh Menteri Ki Hajar Dewantoro. Kegiatan olahraga dan pendidikan jasmani berada di bawah Menteri Pengajaran. Usia kabinet pertama yang kurang dari tiga bulan kemudian diganti dengan Kabinet II yang berbentuk parlementer di bawah kepemimpinan Perdana Menteri Sutan Sjahrir yang dilantik pada tanggal 14 November 1945.

Table 1 Rata-Rata nilai kinerja pada biro keuangan dan rumah tangga kementerian pemuda dan olahraga

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Target	Nilai yang Terealisasi
1	2020	60	100%	80,99%
2	2021	60	100%	82,25%
3	2022	60	100%	79,40%

Sumber; Biro Perencanaan Dan Organisasi Kementerian Pemuda Dan Olahraga

Berdasarkan table 1. hasil kinerja berdasarkan log book pegawai biro keuangan dan rumah tangga kementerian pemuda dan olahraga kementerian pemuda dan olahraga selama 2020-2022 mengalami fluktuatif yang tidak memenuhi target. Adapun masalah ketaatan pegawai di biro keuangan dan rumah tangga pada kementerian pemuda dan olahraga yaitu pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain facebook, bermain game bahkan tidur siang dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi dan menurunnya kinerja karena komunikasi antar pegaai kurang efektif di keranakan alat komunikasi yang di lakukan hanya menggunakan via telpon saja bahkan hanya menggunakan media *whatup* saja.

Table 2 Aturan berpakaian di lingkungan Kementerian pemuda dan olahraga

No	Hari	Pakaian	Celana
1	Senin	Pakaian Dinas Harian lengan panjang	Hitam Panjang
2	Selasa	Kemeja berkerah	Hitam Panjang
3	Rabu	Pakaian Casual	Celana Panjang
4	kamis	Pakaian Dinas Harian lengan pendek	hitam Panjang
5	jumat	pakaian batik	hitam Panjang

Sumber biro perencanaan dan sumber daya manusia

Berdasarkan table 2 menurut surat edaran Nomor : SE.1.5.1. /SET.BI/I/2018 kementerian pemuda dan olahraga adalah peraturan tata cara berpakaian di lingkungan kementerian pemuda dan olahrraga adanya permasalahan tentang cara berpakaian menunjukan seorang pegawai dalam

besikap, di temukan banyak nya pelanggaran yang tidak sesuai dengan peraturan berpakaian mengakibatkan kurang nya etika pegawai tersebut mengakibatkan kesadaran diri yang kurang akan disiplin kerja yang sudah ada.

Tabel 3 Absensi di Biro Keuangan dan Rumah tangga Pada Kementerian Pemuda dan Olahraga Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari Kerja	Absensi				
				Alfa	Sakit	Izin	Terlambat	Total
1	2020	60 Pegawai	240	11	21	30	60	122
2	2021	60 Pegawai	240	8	20	36	65	129
3	2022	60 Pegawai	240	12	18	37	70	137

Sumber; Bagian Sumber Daya Manusia Kementrian Pemuda Dan Olahraga

Berdasarkan Tabel 1.3,Peraturan yang berlaku terkait jam masuk kerja dan jam pulang kerja sudah di atur yaitu senin -jumat dengan maksimal pukul 08.30,untuk jam kerjanya minimal 8 jam tergantung kebutuhan dan selesainya pekerjaan.meskipun sudah di berlakukan terkait jam masuk kantor ,akan tetapi masih ada saja pegawai yang datang terlambat tingkat absensi cenderung flukstasi atau mengalami peningakatan ketidak hadiran pegawai,hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya disiplin kerja pegawai ,ketidakhadiran seorang pegawai dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda ,ketidakhadiran merupakan sikap rendahnya displin kerja ,jika displin kerja di lakukan secara optimal kemungkinan dapat menghasilkan kinerja yang baik

Dengan melihat latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "**Pengaruh Komunikasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pada biro keuangan dan Rumah tangga di kementerian pemuda dan olahraga**".

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang dimilikinya diketahui pegawai masih banyak yang belum mengerti tugas nya masng-masing. Menurut Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Komunikasi kerja

Menurut Handoko (2015:272) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang kominakator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.Usaha yang ditempuh dalam pencapaian tujuan

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif Asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:5) "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau

lebih”. Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh dua variabel (atau lebih) tersebut. Dimana pengaruh variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai biro keuangan dan rumah tangga di kementerian pemuda dan olahraga yang berjumlah 60 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik non probability yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut sugiono (2016:124) “sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagian reponden atau sampel.” Yang disebut sampel jenuh/sensus. Lokasi penelitian menurut iskandar (2016:25) adalah situasi dan kondisi lingkungan dan tempat yang berkaitan dengan masalah penelitian. Penelitian ini bertempat di Jl. Gerbang Pemuda No.3, RT.1/RW.3, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10270, Waktu penelitian ini dilaksanakn selama 5 (lima) bulan yang dimulai dari bulan januari 2023 – Mei 2023. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi R	R Tabel	Keterangan
Komunikasi Kerja (X₁)	pertanyaan 1	0, 573	0,254	valid
	pertanyaan 2	0, 479	0,254	valid
	pertanyaan 3	0, 381	0,254	valid
	pertanyaan 4	0, 729	0,254	valid
	pertanyaan 5	0, 605	0,254	valid
	pertanyaan 6	0, 419	0,254	valid
	pertanyaan 7	0,275	0,254	valid
	pertanyaan 8	0,239	0,254	valid
	pertanyaan 9	0,357	0,254	valid
	pertanyaan 10	0,686	0,254	valid
Disiplin Kerja (X₂)	pertanyaan 1	0,500	0,254	valid
	pertanyaan 2	0,470	0,254	valid
	pertanyaan 3	0,402	0,254	valid
	pertanyaan 4	0,668	0,254	valid
	pertanyaan 5	0,637	0,254	valid
	pertanyaan 6	0,641	0,254	valid
	pertanyaan 7	0,684	0,254	valid
	pertanyaan 8	0,688	0,254	valid
	pertanyaan 9	0,596	0,254	valid
	pertanyaan 10	0,591	0,254	valid
Kinerja Pegawai (Y)	pertanyaan 1	0,689	0,254	valid
	pertanyaan 2	0,600	0,254	valid
	pertanyaan 3	0,616	0,254	valid
	pertanyaan 4	0,724	0,254	valid
	pertanyaan 5	0,744	0,254	valid
	pertanyaan 6	0,471	0,254	valid
	pertanyaan 7	0,415	0,254	valid
	pertanyaan 8	0,400	0,254	valid
	pertanyaan 9	0,490	0,254	valid
	pertanyaan 10	0,483	0,254	valid

Sumber: Data Diolah SPSS V.26 2023

Dari tabel dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0,254) dengan demikian tiap butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

N0	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Komunikasi Kerja	0.637	0.600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.786	0.600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.753	0.600	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS V.26 2023

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*role of tumb*) sebesar 0,600 yaitu masing-masing 0.637; 0.786; 0.753 > 0,600 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji T

Tabel 5 Hasil Uji Signifikan T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.864	6.474		1.987	.052
	Komunikasi Kerja	.121	.178	.090	.676	.502
	Disiplin Kerja	.567	.141	.540	4.030	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah SPSS V.26 2023

Berdasarkan tabel 5 maka dijelaskan hasil sebagai berikut: Hasil uji parsial Variabel X₁ (komunikasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai t hitung 0.676 < ttabel 1.670 Dengan tingkat signifikan 0,502 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial variabel X₂ (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai t hitung 4,030 > ttabel 1.670 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F

Tabel 6 Hasil Uji Signifikan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.473	2	176.237	15.953	.000 ^b
	Residual	629.710	57	11.048		
	Total	982.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS V.26 2023

Dari uji simultan komunikasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel 4.22 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 15.953 > F_{tabel} 2.76 dengan tingkat signifikan 0.00 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada biro keuangan dan rumah tangga di kementerian pemuda dan olahraga dapat diambil kesimpulan bahwa: (komunikasi kerja) dalam pengujian ini disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat di t_{hitung} 0.676 < t_{tabel} 1.670 Dengan tingkat

signifikan $0,502 < 0,05$ dengan tingkat signifikan 0.502 sebagai peningkatan komunikasi kerja yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan komunikasi kerja sebesar 1 satuan berpengaruh pada kinerja sebesar 0.502 satuan. (disiplin kerja) dalam pengujian ini disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang dapat dilihat di koefisien $t_{hitung} 4.030 > t_{tabel} 1.670$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa setiap adanya perubahan disiplin kerja sebesar 4.030 sebagai pemicu peningkatan nilai kerja sebesar 1 satuan berpengaruh pada peningkatan kinerja sebesar 4.030 satuan. Variabel komunikasi kerja dan disiplin kerja, secara silmutan menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai beta uji F signifikan sebesar 15.953 sementara uji determinasi yang di pakai Adjusted R Square 0,336 yang secara bersama - sama berpengaruh sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agrasadya, A., Apriansyah, M., & Sunarto, A. (2022). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Putra Bengawan Sukses Bekasi. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship*, 2(3), 713-725.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unpam Press (Issue 1).
- Edi Sutrisno (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ellesia, N., Sunarto, A., & Mundariyah, S. K. (2022). Employee Performance Based On Leadership And Discipline At Cv. Wina Purnama Pamulang South Tangerang. *Indonesian Journal Of Contemporary Education*, 4(1), 29-33.
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bpfe-Ugm.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gede Yoga Pramana Putra Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium, *E-Issn : 2723-1704 , Vol 3 No 2 (2017)*
- Kadek Udiani, Desak Gde Sayang Adnyani Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Bali Indah Di Denpasar Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium *Issn: 2443-3934, Vol 4 No.1 (2018)*
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Mpanusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Nova Syafrina Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru *Issn: 1410-7988, Vol 8 No.4 , 2017*
- Rahayu Dinda, Nurul Qomari, Enny Istanti Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Di Sidoarjo *Issn: 2774-7212, Vol.2 No.1 (2021)*

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sd Untuk Meningkatkan*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet.26.Jakarta: Bumi Aksar
- Sinambela. L Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- 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. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 4(2), 397-407.
- 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., & Ellesia, N. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Aqiqah86 South Tangerang. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*, 2(2), 219-232.
- 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., & Nasiroh, N. (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., & 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-Journal (Birci-Journal)*, 4(3), 4198-4207.
- Sunarto, A., Dinantara, M. D., & Krisyanto, E. (2023). Employee Performance Based On Competence, Work Discipline, And Environment At Pt. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship*, 3(1), 91-103.
- Sunarto, A., Kencana, P. N., Munadjat, B., Dewi, I. K., Abidin, A. Z., & Rahim, R. Application Of Boosting Technique With C4. 5 Algorithm To Reduce The Classification Error Rate In Online Shoppers Purchasing Intention.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2023). The Effect Of Work Ethics And Work Discipline On Employee Performance At The Office Of The Ministry Of Religion Division Of Hajj And Umroh South Tangerang City. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship*, 3(1), 63-75.