

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang

Bima Arya Frayudha¹, R.R. Mardiana Yulianti²

¹²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesian

Email: bimaarya1604@gmail.com

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang yang berjumlah 51 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 47,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: komunikasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract-This study aims to analyze the effect of communication and work environment on employee performance at PT Lezat Tiada Tara, Tangerang City, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population of this study consists of all employees of PT Lezat Tiada Tara, totaling 51 employees, who were all used as research samples. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis techniques used include classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and coefficient of determination analysis. The results indicate that communication has a positive and significant effect on employee performance. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, communication and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT Lezat Tiada Tara, Tangerang City. The coefficient of determination shows that employee performance is influenced by communication and work environment by 47.6%, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study. These findings suggest that improving communication quality and creating a conducive work environment are crucial in enhancing employee performance.

Keywords: communication, work environment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan proses penting dalam suatu organisasi karena berperan dalam mengoordinasikan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam konteks organisasi modern, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor strategis karena kualitas kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan peran manusia dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa MSDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sinambela (2018) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Wibowo (2016) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga proses dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi, instruksi, dan umpan balik secara jelas sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Morissan (2022) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pertukaran informasi dan makna antarindividu melalui simbol, tanda, atau perilaku tertentu. Hefni (2017) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif ditandai dengan adanya pemahaman, kesenangan, perubahan sikap, hubungan yang semakin baik, serta tindakan nyata dari pihak yang menerima pesan. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menimbulkan kesalahpahaman dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan nonfisik yang terdapat di sekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres kerja, dan penurunan kinerja.

PT Lezat Tiada Tara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan di Kota Tangerang. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk menjaga kualitas produk dan pelayanan. Berdasarkan data internal perusahaan, masih terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan, khususnya dalam aspek ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Selain itu, hasil pra-survei menunjukkan adanya kendala dalam komunikasi serta beberapa aspek lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Lezat Tiada Tara. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk menguji secara empiris pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang. Metode penelitian digunakan sebagai pedoman sistematis dalam memperoleh data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Oleh karena itu, pemilihan metode yang tepat menjadi faktor penting dalam menghasilkan temuan penelitian yang valid dan reliabel.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan analisis hubungan antarvariabel menggunakan teknik statistik. Silaen (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena sosial melalui pengujian hubungan antarvariabel yang diukur secara numerik. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk

memberikan gambaran secara sistematis dan faktual mengenai karakteristik variabel yang diteliti.

2.2 Objek, Tempat, dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang. Penelitian dilaksanakan di lingkungan perusahaan PT Lezat Tiada Tara yang berlokasi di Kota Tangerang. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2024 hingga selesai, meliputi tahap observasi, pengumpulan data, pengolahan data, serta penyusunan laporan penelitian.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Arikunto (2014) menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 51 responden.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek yang menjadi fokus dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel independen (X), yaitu komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).
2. Variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

2.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memperjelas makna variabel serta cara pengukurannya. Menurut Azwar (2012), definisi operasional diperlukan agar variabel dapat diukur secara empiris dan konsisten.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Proses penyampaian informasi antarindividu dalam organisasi untuk mencapai pemahaman bersama	Pemahaman, kesenangan, pengaruh sikap, hubungan, tindakan	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan saat bekerja	Pencahayaan, warna, suara, udara	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan	Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian	Likert

Berdasarkan Tabel 1 Definisi Operasional Variabel, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel komunikasi diukur melalui indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan tindakan, yang menggambarkan efektivitas proses penyampaian informasi antar karyawan dalam organisasi. Variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator pencahayaan, warna, suara, dan udara, yang merepresentasikan kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja. Seluruh indikator pada masing-masing variabel diukur menggunakan skala Likert, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengukur persepsi responden secara kuantitatif. Dengan adanya definisi operasional ini, diharapkan pengukuran setiap variabel dapat dilakukan secara konsisten dan menghasilkan data yang valid untuk dianalisis lebih lanjut.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Arikunto (2014) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden. Selain kuesioner, data pendukung diperoleh melalui observasi dan dokumentasi.

2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan agar dapat menjawab tujuan penelitian. Menurut Ghazali (2017), analisis data statistik bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antarvariabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Menurut Sugiyono (2017), analisis data dalam penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengolah data secara sistematis agar dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, serta analisis regresi dan pengujian hipotesis. Ghazali (2017) menyatakan bahwa analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel secara empiris, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Hasil analisis selanjutnya dibahas dengan mengaitkan temuan penelitian dengan teori yang relevan guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

3.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang yang berjumlah 51 orang. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Secara umum, responden didominasi oleh karyawan dengan usia produktif dan latar belakang pendidikan menengah hingga sarjana. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan kerja yang memadai serta pemahaman yang cukup terhadap sistem komunikasi dan lingkungan kerja di perusahaan.

3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden terhadap variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap proses komunikasi di perusahaan, yang mencerminkan bahwa penyampaian informasi dan koordinasi kerja telah berjalan cukup baik.

Pada variabel lingkungan kerja, responden menilai kondisi lingkungan kerja relatif nyaman, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama terkait kenyamanan fisik seperti sirkulasi udara dan kebisingan. Sementara itu, variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai target dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

3.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak sebagai alat ukur penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas batas minimum yang disyaratkan. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian.

3.4 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya hubungan yang kuat antar variabel independen, yang ditunjukkan oleh nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Selain itu, hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, maka model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.5 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghazali (2017), analisis regresi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel serta arah pengaruh yang ditimbulkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperjelas hasil analisis regresi, ringkasan hasil regresi disajikan dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,363	2,595	0,012	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,293	1,861	0,069	Berpengaruh positif
Konstanta	14,474	3,343	0,002	—

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Meskipun demikian, kedua variabel tetap berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis penelitian dirangkum dalam Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Ringkasan Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji	Keputusan
H1	Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sig. = 0,012 < 0,05	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji	Keputusan
H2	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sig. = 0,069 > 0,05	Ditolak
H3	Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan	Sig. F = 0,000 < 0,05	Diterima

Tabel 3 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja secara parsial belum menunjukkan pengaruh signifikan. Namun, secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang.

3.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman kerja, koordinasi, serta hubungan kerja antar karyawan. Dengan komunikasi yang baik, karyawan dapat melaksanakan tugas dengan lebih terarah dan efisien.

Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2018), lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Meskipun secara parsial pengaruhnya belum signifikan, lingkungan kerja tetap menjadi faktor pendukung penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Secara simultan, komunikasi dan lingkungan kerja saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang.

Secara parsial, komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan penyampaian informasi, kelancaran koordinasi, serta kualitas interaksi kerja yang baik mampu meningkatkan pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja secara parsial menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun belum signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja—baik aspek fisik maupun nonfisik—tetap berkontribusi dalam mendukung kinerja karyawan, namun pengaruhnya belum dominan apabila berdiri sendiri.

Secara simultan, komunikasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 47,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan pada PT Lezat Tiada Tara Kota Tangerang dapat dicapai melalui penguatan sistem komunikasi yang efektif serta perbaikan berkelanjutan terhadap kondisi lingkungan kerja.

REFERENCES

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
Arikunto, S. (2014). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktis. Jakarta: Rineka Cipta.

- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hefni, H. (2017). Komunikasi Islam. Jakarta: Prenamedia Group.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2022). Teori komunikasi individu hingga massa. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis. Bandung: In Media.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Cetakan ke-9). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.