

## Dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur

Paeno<sup>1\*</sup>, Hadi Winata<sup>2</sup>, Sutrisno<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
dosen01362@unpam.ac.id\*

Received 18 September 2023 | Revised 25 September 2023 | Accepted 29 September 2023

\*Korespondensi Penulis

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Sarana Sejahtera Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 50 responden dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan. Untuk uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Sarana Sejahtera.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Komunikasi; Kinerja

**Abstract:** This research aims to determine the significant influence of the work environment and communication simultaneously on employee performance at PT. Bhakti Sarana Sejahtera East Jakarta. The research method used is a quantitative method. The sample in the study was 50 respondents with a saturated sample. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test, f test. The research results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, then communication has a positive and significant effect on employee performance, based on. For the simultaneous test, there is a positive and significant influence between the work environment and communication on employee performance at PT. Bhakti Sarana Sejahtera.

**Keywords:** Work environment; Communication; Performance

### PENDAHULUAN

Pada persaingan global sekarang ini, sebuah Lembaga baik milik pemerintah maupun swasta dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap karyawan. Dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset

terpenting perusahaan.

Dalam dunia kerja, lingkungan merupakan titik Utama yang harus diperhatikan perusahaan. Karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan

yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja kerja. Dalam mencapai kenyamanan prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara music atau tata ruang yang nyaman. Karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antar orang-orang yang ada didalam lingkungan tersebut. Pihak manajemen perusahaan hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas. Kondisi inilah yang selanjutnya merupakan antusiasme untuk Bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya lingkungan kerja dan komunikasi, kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerjasama antara pihak manajemen dengan para pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi, tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakannya tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Pada dasarnya kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan setiap organisasi. Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang sangat berkaitan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang telah diharapkan. Contohnya meningkatkan kualitas kerja agar karyawan bisa lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya, meningkatkan kuantitas kerja dengan cara menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang sudah ditentukan. Karyawan yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggung jawab yang sangat besar dan yang terakhir karyawan mampu

bekerja sama dengan rekan kerjanya agar tugas yang diberikan oleh perusahaan bisa diselesaikan dengan baik.

Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) merupakan capaian hasil kerja sesuai dengan standar pekerjaan. Indikator dari kinerja meliputi: 1) Jumlah Pekerjaan, terkait dengan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, 2) Kualitas Pekerjaan, terkait dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu yang dikerjakan dan dihasilkan karyawan, 3) Ketepatan Waktu, terkait dengan penyelesaian sesuai dengan jadwal yang ditetapkan berdasarkan karakteristik jenis pekerjaan 4) Kehadiran, terkait dengan kehadiran karyawan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan, dan 5) Kemampuan Kerja Sama, terkait dengan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama.

Segala macam dan bentuk aktivitas sebuah organisasi tidak akan terlepas dari lingkungan dimana aktivitas itu dijalankan. Baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* seperti perusahaan maupun yang bersifat nirlaba seperti instansi pemerintahan. Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja pegawai, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar.

Sedarmayati (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992).

Menurut Schultz & Schultz (2006) memberikan pengertian lingkungan kerja yaitu

suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Selain lingkungan kerja, komunikasi yang efektif didalam perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dirumah tangga, ditempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya berkomunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi mempunyai peranan yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi perusahaan. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi juga mempunyai fungsi regulatif yaitu pimpinan dapat menyampaikan aturan perusahaan yang harus dilakukan. Selain itu komunikasi juga mempunyai fungsi persuasive yaitu pimpinan dapat mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih sukarela, serta fungsi integratif yang dapat menciptakan suatu lingkungan perusahaan yang terintegrasi.

Dari uraian di atas maka akan dinilai kondisi perusahaan, penulis memerlukan beberapa tolok ukur. Tolok ukur yang sering dipakai adalah analisis yang menghubungkan dua data yang ada satu dengan yang lainnya. Analisis dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh perihal **“Dampak Lingkungan Kerja dan Komunikasi**

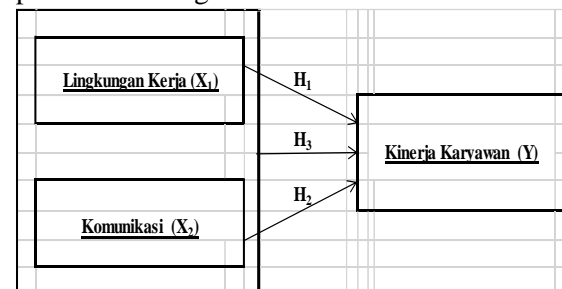
## terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur”

### Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Reni Armianti (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Indo Java Land”.
2. Penelitian Prasetyo Kurniawan dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Syariah Amanah Insani Bekasi”.
3. Penelitian Riski Wahyuniardi (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”.

### Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007: 63)“ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. H<sub>1</sub> Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. H<sub>2</sub> Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. H<sub>3</sub> Lingkungan Kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**METODE**

Penelitian ini dilakukan di PT Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Dengan menggunakan metode sampel jenuh peneliti mengambil sampel sebanyak 50 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. data pada penelitian ini di lakukan secara bertahap mulai dari izin kepada manajer HRD (*Human Resources Departement*) untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan cara wawancara kepada perwakilan dari perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara yang baik dalam menyebarkan kuisisioner yang ada pada perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)*

versi 23 *for windows*.

**HASIL dan PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Uji Normalitas**

**Tabel 1. Uji normalitas Kolmogrov – Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11634285
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.105
	Positive	.046
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Data Primer diolah.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.868	1.910		2.548	.014
Lingkungan Kerja	-.073	.074	-.231	-.987	.329
Komunikasi	-.008	.077	-.025	-.108	.914

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,329 dan komunikasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,914 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas,

sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.735	2,16090	1,004

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson sebesar 1.004 sedangkan dari tabel D-W dengan signifikansi 0,05 dan  $n = 10$  serta  $k = 2$ . Nilai Durbin-Watson tersebut berada dalam rentang  $DL = 0,5591$  sampai  $DU = 1,7771$ . Sebagaimana ditentukan dalam batasan autokorelasi dengan uji Durbin - Watson nilai  $DW > DL$  yaitu  $1,657 > 0,5591$  yang artinya tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi.

### Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS 25 *For Windows*.

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.122	3.242			.963	.340
Lingkungan kerja	.598	.125	.586		4.793	.000
Komunikasi	.345	.132	.320		2.622	.012

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b1 Variabel kinerja Lingkungan Kerja sebesar 0.598 dan nilai b2 variabel Komunikasi sebesar 0.345 dan nilai konstanta (a) adalah 3.122 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 3.122 + 0.598 X_1 + 0.345 X_2$

Berdasarkan persamaan dari analisis regresi berganda tersebut maka didapat gambaran sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 3.122 ini menunjukkan bahwa jika Variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi dianggap konstan maka variabel kinerja akan bernilai 3.122
2. Koefisien  $\beta_1$  ( $X_1$ ) = 0.598 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja akan Naik.
3. Koefisien  $\beta_2$  ( $X_2$ ) = 0.345 menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi semakin baik maka kinerja akan meningkat.

### Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  menunjukkan nilai  $4.793 > 1.996$  dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Pemimpin melalui

Lingkungan Kerja yang diterapkannya akan mempengaruhi kinerja bawahannya. Lingkungan Kerja yang sesuai dengan kondisi dan keadaan akan menciptakan iklim kerja yang baik. Dengan terciptanya iklim kerja yang baik maka karyawan akan bersemangat bekerja. Pemimpin melalui gaya atau caranya memberikan arahan-arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan maksimal sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain memberikan arahan, pemimpin juga mampu memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Semakin baik Lingkungan Kerja yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin membaik pula.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  menunjukkan nilai  $2.622 > 1.996$  dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Komunikasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Komunikasi yang diberikan perusahaan secara baik dan bijaksana akan memberikan sebuah dorongan positif kepada

karyawan. Komunikasi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Komunikasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya diskusi, info dan informasi yang jelas kepada karyawan yang dengan baik maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Semakin baik, adil dan wajar serta terus menerus berkomunikasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menunjukkan nilai  $68.835 > 3.20$  dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  hal ini berarti bahwa pengaruh yang terjadi pada kedua variabel ini adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Lingkungan Kerja yang tepat akan mampu menciptakan kinerja yang kondusif bagi karyawan, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan, hilangnya kesenjangan sosial antar lini dalam perusahaan, yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan nilai 4.793 dengan signifikansi 0.00 hal ini berarti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kesatu dapat diterima
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Nilai  $t_{hitung}$  menunjukkan nilai 2.622 dengan signifikansi 0.12 hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kedua dapat diterima
3. Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Sarana Sejahtera, Jakarta Timur. Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  menunjukkan nilai 68.835 dan signifikansi 0.000 Artinya pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- A A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2017.
- Abraham Maslow, "Teori Hirarki Motivasi" <http://rajapresentasi.co./2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow>.
- Alex S. Nitisemito, "Manajemen Personalialia", Ghalia Indonesia, Jakarta 2014
- Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek" Jakarta: Rineka Cipta 2015
- Ghozali, "Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS". Badan PenerbitUNDIP, Semarang 2013
- Gouzali Saydam, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)". Djambatan, Jakarta 2013
- Handoko, "Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia", Edisi.Kedua 2014
- Hani Handoko, "Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia", Edisikedua, BPFE UGM Yogyakarta 2013
- Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara 2012
- Husein Umar, "Metode Penelitian", Jakarta: Rajawali 2013
- L. Mathis, Robert &H. Jackson, John. "Human Resource Management" (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat 2011
- Manullang, M. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Citapustaka Media Perintis 2013
- Moh Nazir, "Metode Penelitian", Bogor : Ghalia Indonesia 2011
- Panggabean, S, Mutiara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Bogor: Ghalia Indonesia 2004



- Santoso, S, “SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi”, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia 2011
- Schultz, D.& Schultz, E. S. “Psychology and work today (10 edition)”, New York: Pearson 2010
- Sedarmayanti, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung: Refika Aditama 2015
- Sedarmayanti, “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”, Bandung: CV Mandar Maju 2009
- Simamora, “Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)”. STIE YKPN, Yogyakarta 2014
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”, Bandung:Alfabeta 2012
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto, “Statistika untuk Penelitian”, Yogyakarta: Graha Ilmu 2012
- Veithzal Rivai, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Rajagrafindo persada, Bandung 2013

