

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KERJA KARYAWAN PT.MADUSARI NUSA PERDANA (BOGOR)

ANDI MAULANA

andymaulana.panda@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

VIVI RISTANTI

vi.ristanti17@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Karyawan di PT.Madusari Nusaperdana Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara SOP (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y). Hasil perhitungan: 1) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara SOP (X1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,383 atau 38,3%. 2) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara Penghargaan (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,641 atau 64,1%. 3) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara SOP (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y) sebesar 0,693 atau 69,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: secara bersamaan Komunikasi mempunyai pengaruh dan Lingkungan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kata Kunci: Komunikasi , Lingkungan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and work environment on employee satisfaction at PT. Madusari Nusaperdana. This study uses a quantitative descriptive method. The sampling technique in this study was a saturated sample of 40 people. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis used the analysis of Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect between SOP (X1) and Awards (X2) on Employee Satisfaction (Y). Calculation results: 1) P-value (sign) <0.05 means that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between SOP (X1) on Employee Satisfaction (Y) of 0.383 or 38.3%. 2) Obtained P-value (sign) <0.05, meaning that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between Award (X2) on Employee Satisfaction (Y) of 0.641 or 64.1%. 3) Obtained Pvalue (sign) <0.05, meaning that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between SOP (X1) and Awards (X2) on Employee Satisfaction (Y) of 0.693 or 69.3%. Thus it can be concluded that: simultaneously communication has an influence and the environment has an influence on employee job satisfaction

Keywords: *Communication, Work Environment, Employee Satisfacti*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Upaya yang dilakukan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang sekaligus dapat menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka diantaranya adalah dengan komunikasi dan lingkungan kerja. Untuk

mendorong para karyawan mencapai kepuasan kerja yang baik maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan dengan selayaknya. Kebutuhan yang diperlukan karyawan dapat berupa kebutuhan physics. Salah satu kebutuhan physics di dunia kerja adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong kinerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang karyawan atas keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Menurut Luthians (2018; 66) kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikann hal – hal yang dipandang penting. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal pada perusahaan. Selain itu, manajemen juga harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap perusahaan, seperti konflik antara karyawan dan sebaliknya. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, memotivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Komunikasi yang baik antar pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat membuat karyawan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin. Menurut Sinambela (2016:511), Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan sehingga lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan, tujuan suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum produktifitas kerja yang tinggi, sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja. Pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan sehingga lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan, tujuan suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum produktifitas kerja yang tinggi, sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik. Menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat- alat perlengkapan kerja.

PT. Madusari Nusa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produk pangan daging olahan. Sejak awal perusahaan ini senantiasa berkomitmen untuk menyediakan beragam product pangan daging olahan yang bernilai tambah, bernutrisi, terjangkau, sekaligus membuka lapangan pekerjaan di Indonesia. Produk daging olahan yang di produksi antara lain sosis sapi , daging burget (patties), daging asap (smoked beef), bakso dan product daging olahan lainnya. Ragam produk andalan yang di pasarkan dengan merek dagang KIMBO, VIGO, dan FINO.

Dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan tidak lepas dari adanya permasalahan yang terkait dengan karyawan. Dari hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan ditempat penelitian, masih terdapat karyawan yang mengeluh karena fasilitas kerja yang kurang memadai, pembagian insentif tahunan yang masih belum menjangkau semua karyawan. Selain itu penulis juga menemukan lingkungan kerja yang kurang baik seperti pencahayaan di ruang kerja masih kurang terang dan sirkulasi udara yang masih kurang baik. Komunikasi yang masih kurang baik antara atasan dan bawahan dapat membuat instruksi yang disampaikan atasan tidak diterima maksimal oleh bawahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan masalah Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Madusari Nusaperdana cabang Bogor? Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Madusari Nusaperdana cabang Bogor ? Bagaimana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Madusari Nusaperdana cabang Bogor ?

Peneliti menetapkan tujuan berdasarkan permasalahan yang di rumuskan dari penelitian. Tujuan Penelitian adalah UNTUK mengetahui pengaruh

komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Madusari Nusaperdana Cabang Bogor; Untuk mengetahui Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Madusari Nusaperdana Cabang Bogor.; Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan Lingkungan kerja terhadapkepuasan kerja karyawan PT Madusari Nusaperdana Cabang Bogor.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut Eugene dalam Wibowo (2014) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Menurut Wibowo (2014) indikator-indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi; Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi; Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
3. Efektivitas komunikasi; Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan; Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.
5. Perubahan sikap; Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Lingkungan Kerja

Menurut Aruan & Fakhri (2015) lingkungan kerja merupakan bahwa seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, dan nyaman.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: Penerangan / cahaya di tempat kerja, Temperatur / suhu udara di tempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau tidak sedap di tempat kerja, Tata warna di tempat kerja, Dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja dan Keamanan di tempat kerja

Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Luthans dalam Adolfini (2014) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri; Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
2. Gaji; Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif, dan merupakan factor multidimensi dalam kepuasan kerja.
3. Promosi; Kesempatan promosi terlihat mempunyai efek yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi mempunyai bentuk yang berbeda dan yang menyertai penghargaan.

4. Pengawasan; Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.
5. Rekan Kerja; Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan rangkaian cara terstruktur atau sistematis yang digunakan oleh peneliti dengan tujuan mendapatkan jawaban yang tepat atas apa yang menjadi pertanyaan pada objek penelitian. Metode penelitian yang sumber data dan informasi utamanya diperoleh dari responden sebagai sample penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengedarkan kuesioner, test, dan terstruktur sebagai instrument pengumpulan data. Penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan di PT Madusari Nusaperdana Bogor merupakan jenis penelitian berdasarkan tingkat kealamiahannya tempat penelitian yang masuk ke dalam katagori penelitian metode survey. Karena penelitian ini mendapatkan data – data pendukung langsung dari tempat penelitian PT Madusari Nusaperdana Bogor, data – data tersebut akan dikumpulkan dengan cara observasi.

Menurut Setyo Tri Wahyudi (2017 : 14) Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari diambil kesimpulan, populasi adalah totalitas dari seluruh objek penelitian. Dan populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT Madusari Nusaperdana Bogor berjumlah 40 orang. Menurut Setyo Tri Wahyudi (2017 : 14) Sample adalah objek pengamatan yang dipilih dari populasi, sehingga sample merupakan bagian dari populasi dan mencerminkan karakteristik populasinya. Meskipun Penelitian menggunakan data sample dan bukannya populasi, namun hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi. Menurut Johar Aripin (2017 : 10) Sample jenuh merupakan tehnik pengambilan sample yang digunakan sebagai sample. Maka dari itu sample dari penelitian ini adalah sample jenuh yaitu seluruh karyawan pada PT Madusari Nusaperdana Bogor berjumlah 40 orang.

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu unsur penting dalam memperoleh bahan – bahan penjelasan dari kenyataan yang di dapat di pertanggung jawabkan untuk hasil dari sebuah penelitian.

Dalam teknik pengumpulan data, ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu metode dan instrument penelitian.

- a. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi. Observasi dilakukan untuk mengamati penelitian yang berhubungan dengan perilaku manusia, proses kerja, responden, serta lingkungan kerja responden. Observasi dipilih dalam penelitian ini karena jumlah responden yang kecil. Dalam observasi data yang didapat adalah data primer (berasal dari responden / *sample*) dan data sekunder (berasal dari data perusahaan, dan sumber – sumber pendukung lain).
- b. Instrument penelitian yang digunakan dalam observasi ini adalah kuesioner.
 Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan disebar kepada objek/responden di wilayah penelitian. Melalui kuesioner ini peneliti akan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada subjek/responden untuk dijawabnya, dan dari jawaban tersebutlah peneliti akan mendapatkan hasil penelitiannya.

Keterangan :

- 1 STS : Sangat Setuju Sekali
- 2 TS : Tidak Setuju
- 3 RR : Ragu – Ragu
- 4 S : Setuju
- 5 SS : Sangat Setuju

HIPOTESIS

Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Analisis Deskriptif (Deskriptive Statistics)			
	Mean	Std. Deviation	N
Total_Y	74.20	9.715	40
TOTAL_X1	78.50	9.661	40
Total_X2	77.83	9.714	40

Sumber : Data Olahan 2022 (SPSS 21)

Dari hasil tabel analisis deskriptif diperoleh rata – rata variabel kepuasan kerja (Y) = 74.20, komunikasi (X1) = 56.65, Lingkungan Kerja (X2) = 73.33 terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan,

yakni kepuasan kerja (Y) dengan komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Isi gambaran bagian ini adalah : mean (rata – rata) Y = 74.20, X1 = 56.65 dan X2 = 73.33. Standar deviasi (Simpangan Baku) Y = 7.760, X1 = 4.487 dan X2 = 5.863 dan N (jumlah subjek) = 40.

Analisis Korelasi (Corellattion)

	Total_Y	TOTAL_X1	Total_X2
Pearson Correlation	Total_Y	1.000	.514
	TOTAL_X1	.514	1.000
	Total_X2	.684	.571
Sig. (1-tailed)	Total_Y	.	.000
	TOTAL_X1	.000	.
	Total_X2	.000	.000
N	Total_Y	40	40

Sumber : Data Olahan 2022 (SPSS 21)

Pada Tabel diatas terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yang diregresikan, yaitu komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y). Isi gambaran bagian tersebut adalah :

Person Correlation = 0. 514 Komunikasi (X1)
 = 0.684 Lingkungan kerja (X2)
 Dengan sig. (1-tailed) = 0 dan N (jumlah subjek) = 40

Analisis Signifikan (Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.428	.699		.613	.544
TOTAL_X1	.483	.125	.480	3.847	.001
Total_X2	.520	.125	.519	4.165	.000

a. Dependent Variable: Total_Y
 Sumber : Data Olahan 2021 (SPSS 21)

Pada tabel nilai koefosien a dan b serta t hitung dan juga tingkat signifikan. Dari tabel diatas didapat t persamaan perhitungan sebagai berikut :

Persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 31 + 0.183X_1 + 0.579X_2$$

Y = Kepuasan Kerja Dan X1 = Komunikasi X2 = Lingkungan Kerja

- Nilai 31 merupakan nilai konstanta (a)
- Sedangkan nilai X1 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa adanya upaya penambahan nilai pada lingkungan kerja sebesar 1 maka akan ada kenaikan semangat kerja sebesar 0.183.
- Dan nilai X2 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa setiap adanya upaya penambahan nilai pada komunikasi sebesar 1 maka akan ada kenaikan semangat kerja sebesar 0.579.

Analisis F (Anova)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1151.364	2	575.682	17.794	.000 ^b
Residual	1197.036	37	32.352		
Total	2348.400	39			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, TOTAL_X1

Sumber : Data Olahan 2021 (SPSS 21)

Analisis Rangkuman (Model Summary)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.490	.463	5.688

a. Predictors: (Constant), Total_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data Olahan 2021 (SPSS 21)

Pada tabel ditampilkan korelasi (r) = 0.700 menunjukkan bahwa hubungan antara Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan yang Kuat.

Sedangkan nilai r square (r²) = 0.490 dimana :

$$\begin{aligned} \text{KP} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0.490 \times 100\% \\ &= 49\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan indeks determinasi, yaitu pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Madusari Nusa Perdana Bogor sebesar 0.490 atau 49% dan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, 2015. Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian. Jakarta: MitraWacana Media.
- Ayon, Tri. 2012. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Oryza.
- Dantes, Nyoman. 2012. Metode penelitian. Yogyakarta : cv. Andi offset
- Darmawan, Didit. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya. Pena Semesta.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hery. 2022. Cara Cepat dan Mudah Memahami Pengantar Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Kasmir 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi Pertama. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Khaerul, Umam. 2015. Manajemen Organisasi. Edisi Pertama. Bandung : CvPustaka Setia.
- Kurniawan, Muhammad. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HTI Bumi iPersada Banyuasin.
- Kusuma, Chandra, Kirana. Dan Risin, Tri, Ratnasari. 2022. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta : Gosyen.
- Kaswan, M.M, 2016. Peak Performance. Alfabeta.
- Malayu, S.P, Hasibuan. 2016. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.