

## **PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOTIRTA SUAKA**

### ***THE EFFECT OF COMPETENCE, COMMUNICATION, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. INDOTIRTA SUAKA***

**Yenni Hartati<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Ervin Nora Susanti<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau Kepulauan

Email.: <sup>1</sup>hartatiyenni1104@gmail.com, <sup>2</sup>sarisucahyo@yahoo.com, <sup>3</sup>ervin.nora@gmail.com

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Suaka pada karyawan departemen produksi. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 124 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden tentang kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesis diuji T dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 36.9% dan sisanya sebesar 63.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Kompetensi; Komunikasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

#### **Abstract**

This study aims to analyze the competence, communication, and work environment on the performance of employees of PT. Indotirta Suaka Batam. This research was conducted at PT. Indotirta Suaka in production department employees. The sample was determined using saturated sampling techniques with a total of 124 respondents. Data collection is done by providing a list of statements to respondents about competence, communication and work environment on employee performance. This study uses multiple linear regression analysis tools. The hypothesis is tested T and F test. The test results show that competence, and communication have a positive and significant effect on employee performance partially, while the work environment has a negative and not significant effect on employee performance partially. Tests also show that competence, communication and work environment are influential and significant simultaneously on employee performance. The variables of competence, a and work discipline are able to explain the variable of employee performance by 3.96% and the remaining 63.1% are explained by other variables not included in this study.

**Keywords:** Competence; Communication; Work Environment; Employee Performance

## PENDAHULUAN

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak hidup organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyak tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi. Apabila dikaji secara umum keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung kepada komponen yang ada di dalam organisasi itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, sarana, dan prasarana yang tersedia. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus berkonsentrasi pada beberapa aspek, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Indotirta Suaka merupakan perusahaan swasta di Batam yang bergerak dibidang agroindustri khususnya bidang peternakan. Kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka dapat dilihat dari hasil produksi dimana perusahaan menargetkan 100% tetapi realisasinya masih belum mencapai angka maksimal. Hal ini diidentifikasi karena faktor lingkungan kerja masih dirasakan kurang merata bagi sebagian karyawan karena ruang lingkup lingkungan kerja yang sangat luas, komunikasi yang disampaikan oleh atasan belum sepenuhnya dapat dimengerti oleh bawahan karena ada beberapa atasan yang bekerja di PT. Indotirta Suaka adalah orang asing sedangkan bawahannya kebanyakan orang pribumi sehingga sering terjadi *miss* komunikasi antara atasan dan bawahan dalam penyampaian pesan dalam bentuk formal maupun informal, alhasil hasil pekerjaan mereka pun belum maksimal. Begitu juga dengan kompetensi dimana karyawan yang sudah lebih tua malas untuk menambah ilmu sehingga mereka merasa bersaing dengan karyawan baru yang energik dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indotirta Suaka”.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan bentuk penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai atau pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai. Kinerja pegawai merupakan kontribusi yang diberikan pegawai atas pelaksanaan suatu pekerjaan di perusahaan. Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara *output* yang dihasilkan oleh input tertentu. *Performance* atau kinerja adalah suatu spesifik target yang merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh pegawai atau organisasi. (Robbins 2011) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dari *productivity*, *turn over*, *citizenship* dan *satisfaction*.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi 2014). Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi 2014). *Output* yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non fisik. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak badan usaha dapat memperoleh informasi tentang kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh badan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan, untuk lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri, serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

## **Kompetensi**

Pengertian kompetensi menurut Moehariono (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Sudarmanto (2009) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang diandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas pencapaian kerja, dimana karakteristik ini dapat dilihat dalam bentuk gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir.

## **Komunikasi**

Ber macam-macam definisi komunikasi yang dikemukakan orang untuk memberikan batasan terhadap apa saja yang dimaksud dengan komunikasi, sesuai dari sudut mana mereka memandangnya. Fahmi (2014) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Komunikasi merupakan pemahaman terhadap sesuatu yang tidak terlihat dan tersembunyi (Luthans, 2009). Menurut Robbins (2011), komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna. Menurut Handoko (2013), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2010). Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya

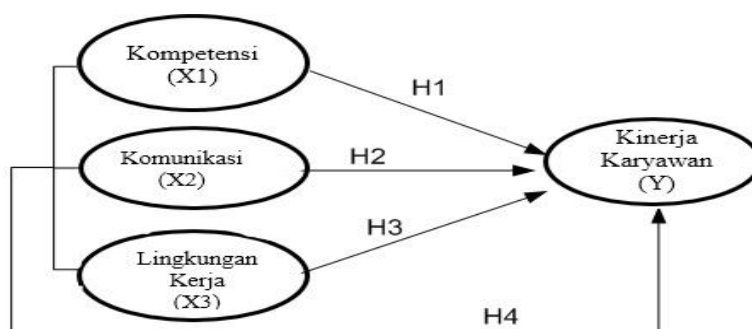
memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual. Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi itu. Ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode dan teknik apa yang dipergunakan, media apa yang dipakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor apa yang menjadi penghambat, dan sebagainya. Jawaban-jawaban bagi pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah untuk bahan telaah untuk selanjutnya menyajikan suatu konsepsi komunikasi bagi suatu organisasi tertentu berdasarkan jenis organisasi, sifat organisasi, dan lingkup organisasi dengan memperhitungkan situasi tertentu pada saat komunikasi dilancarkan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2010) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Daft & Marcic (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jain dan Kaur (2014) produktivitas karyawan ditentukan oleh tingkat berlebihan, pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran seorang karyawan. Di bawah psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental dan sosial di mana karyawan bekerja sama dan ada pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan suatu lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan menyenangkan, kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan prestasi kerja dapat dimaksimalkan.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dapat dikemukakan alur pemikiran tentang kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja dalam diagram kerangka pemikiran sebagai berikut



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka

H2: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka

H4: Kompetensi, Komunikasi, dan lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka

## METODOLOGI

### Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Rumengan (2013) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah seluruh karyawan yang ada di departemen produksi sebanyak 180 orang. Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel *probability sampling*. *Probability sampling* adalah metode pengambilan sampel dimana keseluruhan anggota populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik *probability sampling* yaitu metode acak berlapis (*Stratified random sampling*), karena di dalam populasi penelitian terdapat perbedaan atau strata tertentu.

### Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menjawab tujuan penelitian. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini menghubungkan variabel kinerja karyawan (Y) dengan faktor faktor yang diduga mempengaruhi yaitu

kompetensi (X1), Komunikasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Model persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X1)**

No Butir	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0,551	0,176	Valid
2	0,439	0,176	Valid
3	0,547	0,176	Valid
4	0,571	0,176	Valid
5	0,408	0,176	Valid
6	0,586	0,176	Valid
7	0,505	0,176	Valid
8	0,606	0,176	Valid
9	0,706	0,176	Valid
10	0,665	0,176	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X2)**

No Butir	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0,498	0,176	Valid
2	0,735	0,176	Valid
3	0,758	0,176	Valid
4	0,714	0,176	Valid
5	0,746	0,176	Valid
6	0,674	0,176	Valid
7	0,800	0,176	Valid
8	0,241	0,176	Valid
9	0,751	0,176	Valid
10	0,784	0,176	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X3)**

No Butir	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0,426	0,176	Valid
2	0,306	0,176	Valid
4	0,321	0,176	Valid
5	0,623	0,176	Valid
6	0,588	0,176	Valid
8	0,734	0,176	Valid
9	0,550	0,176	Valid
10	0,688	0,176	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020



**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

No Butir	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0,546	0,176	Valid
2	0,554	0,176	Valid
3	0,566	0,176	Valid
4	0,314	0,176	Valid
5	0,480	0,176	Valid
6	0,548	0,176	Valid
7	0,735	0,176	Valid
8	0,670	0,176	Valid
9	0,622	0,176	Valid
10	0,666	0,176	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari r Tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Selanjutnya butir instrumen yang valid diuji reliabilitasnya dengan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Menurut Rumengan (2012) dikatakan reliabel bila hasil  $\alpha > 0,60$ , hasilnya seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 5 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,754	<i>Reliable</i>
Komunikasi (X2)	0,871	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X3)	0,752	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,748	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana yang disajikan pada Tabel 6, dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15.081 + 0.557 X_1 + 0.127X_2 + 0.052 X_3 + e$$

Koefisien regresi variabel kompetensi 0.557 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel kompetensi 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.127. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0.052 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel stres sebesar 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.052 Koefisien regresi lingkungan kerja 0.052 menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1 *ceteris paribus*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.052

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized		T	Sig.
	Coefficients			
	B	Std.Error		
(Constant)	15.081	3.346	4.507	.000
Kompetensi	.557	.082	6.791	.000
Komunikasi	.127	.064	1.997	.048
Lingkungan kerja	-.052	.068	-.773	.441

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

Berdasarkan uji parsial dengan konstanta = 5% diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi kedua variabel tersebut yang lebih kecil dari nilai taraf kepercayaan sebesar 5%. Sedangkan variabel lingkungan kerja diketahui tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji secara simultan (Tabel 7) diketahui bahwa Nilai F-hitung > F-Tabel atau 24.958 > 2.68 dengan signifikansi F sebesar 0.000<sup>b</sup> dengan probabilitas < 0.05. Hal ini berarti variabel-variabel bebas yang mencakup kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

**Tabel 7 Hasil Uji Simultan (F-hitung)**

Model	Mean squares	F <sub>hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	Sig.
Regression	184.195	24.958	2.68	.000 <sup>b</sup>
Residual	7.380	.	.	.
Total	.	.	.	.

Sumber : Data Primer yang Diolah (2020)

Hasil nilai koefisien determinasi berdasarkan nilai *adjusted* R<sup>2</sup> sebesar 0.369 atau 36.9%. Hal ini menunjukkan bahwa 36.9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 63.10% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.620 <sup>a</sup>	.384	.369	2.717

Sumber: Data Primer yang Diolah (2020)

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka
2. Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka
3. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka
4. Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka

## REFERENSI

Fahmi (2014). *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit PPM.

Handoko (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.

Irawan, A., Gunadi, G., Ratnasari, S. L., & Wibisono, C. (2015). Kualitas Pelayanan sebagai Variabel Intervening antara Kompetensi Pegawai dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Mitra di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3 (1), 56-65.

Luthans (2009) *Organization Behavior*. Singapore. Tokyo: Mc Graw Hill. International Edition.

Mangkunegara. Anwar. Prabu (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rasdakarya

Moeheryono (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalai Indonesia.

Nitisemito, Alex, (2009) *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Robbins (2011) . *Manajemen Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sudarmanto (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keduabelas, Bandung: Alfabeta.



Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).

Wiryanto (2010). *Pengantar Komunikasi*. Edisi ketiga. Penerbit PT. Gramedia. Jakarta: Pustaka Utama.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.