



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TOBA PULP LESTARI TBK

Widya Octavia Ginting, Siti Normi, Tiur Rajagukguk

Universitas Methodist Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Maret 2017

Disetujui Mei 2017

Dipublikasikan Juni 2017

Keywords:

Lingkungan Kerja;

Komitmen; Kinerja

Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari Tbk. Penelitian ini menggunakan karyawan dari PT. Toba Pulp Lestari Tbk sebagai responden penelitian sebesar 72 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan R-Square diperoleh hasil bahwa kontribusi lingkungan kerja dan komitmen dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 61.9%.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll).

Di samping itu, komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meningkatkan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Komitmen perusahaan yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Komitmen perusahaan mendorong untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku ke-organisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

PT. Toba Pulp Lestari Tbk adalah perusahaan yang berdomisili di Medan Sumatera Utara, dengan pabrik yang berlokasi di Desa Sosor Ladang, Pangombusan, Kecamatan Parmaksian, Kabupaten Toba Samosir, Sumatera Utara. PT. Toba Pulp Lestari Tbk adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri dimana ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah mendirikan dan menjalankan industri bubur kertas (pulp) dan hasil produksi perusahaan dipasarkan di dalam dan luar negeri.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT. Toba Pulp Lestari Tbk belum mendukung karyawan untuk bekerja

dengan nyaman, itu terlihat dengan suhu ruangan yang belum menentu hampir di seluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Kendala antara lain karyawan datang terlambat membuat hasil pekerjaannya kurang efektif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja perlu diperhatikan kondisi lingkungan kerja dan komitmen agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toba Pulp Lestari Tbk”.

LANDASAN TEORI

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana tempat pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Mulyadi (2018), lingkungan kerja terbagi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja secara eksternal dan lingkungan

kerja secara internal. Lingkungan kerja eksternal adalah lingkungan yang tidak berkaitan langsung (kekuatan luar) kepada sebuah perusahaan atau organisasi tetapi berpotensi untuk mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja internal adalah lingkungan kerja yang berkaitan langsung dan berpotensi untuk kegiatan organisasi perusahaan.

Wibowo (2017) menyatakan lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun di antara rekan sekerja.

Menurut Kaswan (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri. Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu bekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan.

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Dengan kata lain lingkungan kerja ialah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya..

Pengertian Komitmen Perusahaan

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan

menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut Edison (2017) komitmen adalah tekad dari pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas dan kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama untuk kepentingan organisasi.

Greenberg dan Baron (Wibowo 2016) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan di mana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkannya. Berdasarkan definisi-defenisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap karyawan yang mencerminkan perasaan, keinginannya, serta tujuannya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2017), kinerja karyawan adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Fahmi (2016) penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data (Sugiyono,

2017). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sabagai berikut:

1. Terdapat variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Toba Pulp Lestari Tbk.
2. Terdapat variabel komitmen perusahaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Toba Pulp Lestari Tbk.
3. Terdapat variabel lingkungan kerja (X_1) dan komitmen perusahaan (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Toba Pulp Lestari Tbk.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan suatu data yang berbentuk angka ataupun data kuantitatif yang telah diangkakan. Data ini diperoleh dari perhitungan kuesioner yang akan dilakukan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2017) bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan”. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada bagian L&D Centre PT. Toba Pulp Lestari Tbk, yaitu berjumlah 260 orang. Dari populasi tersebut, jumlah sampel yang diteliti adalah 72 orang. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan metode *purposive sampling*.

Metode analisis kuantitatif merupakan

suatu cara yang digunakan dalam menyajikan data dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2017:279) peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat/kausal, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen.

Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel bebas.

Persamaan struktural dari hasil regresi di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.609 + 0.458(X_1) + 0.337(X_2) + e$$

Berikut ini merupakan interpretasi dari hasil persamaan di atas, sebagai berikut:

Nilai Konstanta (a) = 1.609, variabel Kinerja Karyawan jika tidak dipengaruhi oleh variabel apapun akan tetap bernilai 1.609.

Koefisien Regresi (b_1) = 0.458, nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja bertanda positif sebesar 0.458, artinya peningkatan 1 satuan variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.458 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Koefisien Regresi (b_2) = 0.337, Nilai koefisien regresi Komitmen bertanda positif sebesar 0.337, artinya peningkatan 1 satuan variabel Komitmen akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.337 satuan dengan asumsi bahwa

variabel lainnya konstan.

Nilai R-Square sebesar 0.619. Hal ini berarti bahwa 61.9% variasi nilai Kinerja Karyawan ditentukan oleh peran dari variasi nilai Lingkungan Kerja dan Komitmen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap dalam mempengaruhi nilai Kinerja Karyawan adalah 61.9%; sementara 38.1% adalah kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini, seperti ambiguitas peran, dukungan manajemen, dan kompensasi.

Uji Hipotesis

1. Nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja sebesar (6.997) > t_{tabel} (1.994) atau sig-t (0.000) < alpha (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis alternatif diterima.

2. Nilai t_{hitung} untuk Komitmen sebesar (4.091) > t_{tabel} (1.994) atau sig-t (0.000) < alpha (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis alternatif diterima.

3. Nilai F_{hitung} (56.045) dengan tingkat signifikansi (0.000). Sementara nilai F_{tabel} pada alpha (0.05) adalah 3.13. Oleh karena itu, $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat sig-F (0.000) < alpha (0.05) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dari hasil hipotesis alternatif diterima.

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar (0.458) dengan hasil pengujian secara parsial $t_{hitung} (6.997) > t_{tabel} (1.994)$ dan $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat diakibatkan karena perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan tersedianya kualitas penerangan, fasilitas untuk sirkulasi udara yang membuat karyawan nyaman untuk melakukan pekerjaannya meskipun dalam waktu yang lama, serta perusahaan menjamin bahwa lokasi perusahaan jauh dari keramaian agar tidak mengganggu proses berjalan kegiatan operasional perusahaan. Untuk itu hasil dari respon atau tanggapan dari responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tercipta dalam perusahaan telah baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi Komitmen sebesar (0.337) dengan hasil pengujian secara parsial $t_{hitung} (4.091) > t_{tabel} (1.994)$ dan $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat diakibatkan karena karyawan menyadari bahwa peran perusahaan adalah penting bagi kehidupannya, sehingga karyawan merasa bahwa kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan adalah hal mutlak untuk keberlangsungan hidupnya.

Karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaannya karena merasa bahwa perannya mampu meningkatkan target perusahaan. Untuk itu hasil dari respon atau tanggapan dari responden menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap pekerjaannya cukup baik yang mampu memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan melalui kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara simultan dalam melihat pengaruh dari Lingkungan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan, sehingga diperoleh hasil nilai $F_{hitung} (56.045) > F_{tabel} (3.13)$ dan signifikansi $(0.000) < \alpha 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Komitmen berpengaruh secara bersama-sama (simultan) positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat diakibatkan karena dari hasil respon atau tanggapan dari karyawan ditemukan bahwa lingkungan kerja yang tercipta dalam perusahaan telah berjalan dengan baik dan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan adalah sangat erat, sehingga dari karyawan meyakini bahwa dengan adanya kedua faktor tersebut terus tercipta dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di masa akan datang.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada dengan ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan

diperoleh nilai t_{hitung} (6.997) > t_{tabel} (1.994) atau $sig-t$ (0.000) < α (0.05).

2. Komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai t_{hitung} (4.091) > t_{tabel} (1.994) atau $sig-t$ (0.000) < α (0.05).

3. Lingkungan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai F_{hitung} (56.045) > F_{tabel} (3.13) atau $sig-F$ (0.000) < α (0.05). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan R-Square diperoleh hasil bahwa kontribusi lingkungan kerja dan komitmen dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 61.9%.

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, maka peneliti merumuskan saran penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan kedepannya dapat terus menjaga fasilitas yang ada dalam perusahaan sebagai salah satu faktor untuk berjalannya operasional perusahaan dengan melibatkan karyawan sebagai pengguna untuk menjaga dan merawat fasilitas tersebut, agar kondisi lingkungan kerja dapat berjalan dengan optimal dan mampu memberikan semangat kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan perusahaan harus menstimulasi tingkat komitmen karyawan, sehingga karyawan akan memiliki loyalitas yang tinggi dan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Eventina, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan department pulp making-2 PT. Indah Kiat Pulp&Paper Perawang. Skripsi. Riau: Universitas Riau.

Fahmi, Irham, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kaswan, 2017. Psikologi Industri & Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Kusumah, 2017. Pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kondisi fisik lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Kiat Pulp&Paper Perawang. Skripsi. Riau: STIE Persada Bunda Pekanbaru.

Marzani, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Land Tbk Tangerang. Skripsi. Jakarta: Universitas Krisnadwipayana.

Mangkunegara, 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama

Mondy, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10. Jakarta: Erlangga.

Qualitative Inquiry. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 2(1), 197030.

Mulyadi. 2018. Pengantar Manajemen. Bogor: Penerbit In Media.

Nazir, 2011. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Priansa, 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, 2013. Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo, 2016. Perilaku Dalam Organisasi edisi 2. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo, 2017. Manajemen Kinerja edisi 4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a