Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 7121-7127

Pengaruh *Employee Engagement* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional Iii Kebun Sei Tapung

Hery Walmen Manalu [1], Khairunnisak[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area [1]
Email: Herymanalu406@gmail.com[1] Khairunnisak748@gmail.com[2]

Published: Januari, 2026

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of employee engagement and non-physical work environment on the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. Employee engagement and non-physical work environment are two factors that have varying effects on employee performance. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires given to 86 employee respondents at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. The results show that employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of 5.989 > t-table 1.988 and sig 0.001 < 0.05. The non-physical work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.154 > t-table 1.988 and sig 0.001 < 0.05. Simultaneously, both variables have a significant effect on performance with an F-value of 63.569 > F-table 3.11 and sig 0.001 < 0.05. The Adjusted R Square value of 0.596 indicates that 59.6% of employee performance variation is explained by the two independent variables, while 40.4% is influenced by other factors outside the model. The results of this study show that employee engagement and non-physical work environment are important factors that can improve employee performance, both partially and simultaneously. Therefore, companies are advised to strengthen support, communication, working relationships, and create a comfortable and conducive working environment.

Keywords: *Employee Engagement, Non-Physical Work Environment, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. *Employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua faktor yang memiliki variasi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 86 responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 5,989 > t_{tabel} 1,988 dan sig 0,001 < 0,05 . Lingkungan kerja non fisik juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} 5,154 > t_{tabel} 1,988 dan sig 0,001 < 0,05 . Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan F_{hitung} 63,569 > F_{tabel} 3,11 dan sig 0,001 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,596 menunjukkan bahwa 59,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel bebas, sementara 40,4% dipengaruhi faktor lain di luar model. Hasil dari penelitian ini adalah *employee engagement* dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan memperkuat dukungan, komunikasi, hubungan kerja, serta menciptakan iklim kerja yang nyaman dan kondusif.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan persaingan industri perkebunan yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) tetap menjadi determinan utama yang menentukan keberlanjutan sebuah organisasi. PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Regional III Kebun Sei Tapung, sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di sektor agribisnis, memiliki tanggung jawab strategis dalam menjaga ketahanan ekonomi nasional melalui produksi kelapa sawit yang optimal. Namun, untuk mencapai target produksi tersebut, perusahaan sangat bergantung pada kapasitas dan perilaku kerja para karyawannya. Kinerja karyawan bukan sekadar hasil dari instruksi manajerial, melainkan manifestasi dari keterlibatan psikologis dan kenyamanan lingkungan kerja yang mereka rasakan setiap hari.

Secara teoritis, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi. Dalam konteks PTPN IV Regional III Kebun Sei Tapung, kinerja dievaluasi melalui indikator kualitas kerja, kuantitas hasil, ketepatan waktu, dan dedikasi. Berdasarkan data internal laporan tahunan 2022 hingga 2024, ditemukan adanya fluktuasi kinerja yang cukup mengkhawatirkan. Rata-rata pencapaian target kerja pada tahun 2023 menunjukkan penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, di mana elemen ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja seringkali tidak mencapai standar 100% yang ditetapkan perusahaan. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam faktor-faktor yang mendorong motivasi dan efektivitas kerja karyawan.

Urgensi Employee Engagement

Salah satu variabel krusial yang diidentifikasi sebagai penyebab fluktuasi kinerja tersebut adalah tingkat keterikatan karyawan atau employee engagement. Employee engagement adalah kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keasyikan (absorption). Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi tidak hanya bekerja untuk mendapatkan upah, tetapi mereka merasa memiliki visi perusahaan.

Di PTPN IV Regional III Kebun Sei Tapung, hasil observasi awal menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan ini belum optimal. Banyak karyawan yang merasa pekerjaan mereka hanyalah rutinitas mekanis. Rendahnya rasa memiliki (sense of belonging) ini berdampak pada minimnya inisiatif dalam menyelesaikan masalah-masalah teknis di lapangan. Tanpa keterikatan yang kuat, karyawan cenderung bekerja dengan usaha minimal, yang secara langsung menekan potensi kinerja maksimal perusahaan. Oleh karena itu, penguatan employee engagement menjadi sangat mendesak untuk memastikan setiap individu di organisasi bergerak secara harmonis menuju target yang sama.

Peran Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain faktor internal individu, faktor lingkungan eksternal dalam bentuk lingkungan kerja non fisik memegang peranan yang tidak kalah penting. Berbeda dengan lingkungan fisik (suhu, tata ruang, peralatan), lingkungan kerja non fisik mencakup dimensi psikososial yang meliputi hubungan kerja antar sesama rekan kerja, hubungan antara bawahan dan atasan, serta suasana kerja secara umum. Manusia adalah makhluk sosial; ketika mereka ditempatkan dalam lingkungan yang penuh tekanan interpersonal atau komunikasi yang buruk, fokus kerja mereka akan terpecah.

Data pra-survei dalam laporan menunjukkan bahwa 70% karyawan di Kebun Sei Tapung merasa interaksi antar divisi masih terhambat oleh ego sektoral dan kurangnya komunikasi dua arah yang efektif. Ketegangan-ketegangan kecil di lingkungan kerja non fisik ini, jika dibiarkan, akan menciptakan budaya kerja yang toksik. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik yang kondusif, ditandai dengan dukungan sosial dan transparansi informasi, akan menciptakan rasa aman secara psikologis (psychological safety) yang memungkinkan karyawan untuk berinovasi dan bekerja dengan efisiensi tinggi tanpa adanya tekanan mental yang tidak perlu.

Nomenklatur dan Identifikasi Variabel

Untuk menyamakan persepsi dalam penelitian ini, berikut adalah nomenklatur atau definisi operasional dari variabel-variabel yang diteliti:

1. Kinerja Karyawan (Y): Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Employee Engagement (X_1): Suatu kondisi emosional dan intelektual di mana karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap organisasi, yang diukur melalui semangat, dedikasi, dan konsentrasi dalam bekerja.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2): Segala keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Perumusan Masalah dan Tujuan

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan, penelitian ini dirancang untuk menjawab beberapa pertanyaan fundamental:

1. Apakah employee engagement berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Regional III Kebun Sei Tapung?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka?
3. Sejauh mana kedua variabel ini secara simultan dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan?

Tujuan utama dari makalah ini adalah untuk memberikan landasan empiris bagi manajemen PTPN IV dalam merumuskan kebijakan SDM. Dengan memahami pengaruh keterikatan dan lingkungan non fisik, manajemen dapat melakukan intervensi yang tepat, seperti program pengembangan karakter atau perbaikan sistem komunikasi internal, guna mengembalikan tren kinerja ke jalur yang positif.

Manfaat Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai interaksi antara faktor psikologis individu dan iklim organisasi di industri perkebunan. Secara praktis, bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan suportif, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat mendorong manajemen untuk lebih memperhatikan aspek kenyamanan dan keterlibatan mereka, sehingga tercipta hubungan industrial yang saling menguntungkan (symbiotic mutualism).

METODE PENELITIAN

Partisipan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 621 karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. Menggunakan teknik purposive sampling, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 86 responden yang merupakan karyawan kantor dengan kriteria tertentu.

Organisasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 1-5, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Selain itu, dilakukan wawancara singkat dengan kepala divisi SDM untuk memperkuat data primer.

Analisis Penelitian

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS). Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT. Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Regional III Kebun Sei Tapung merupakan bagian dari subholding PalmCo yang fokus pada pengelolaan agroindustri kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki visi strategis untuk menjadi entitas agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Dalam operasionalnya, Kebun Sei Tapung mengutamakan prinsip Good Corporate Governance (GCG) dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang kompetitif di pasar global. Keberhasilan pencapaian visi ini sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dikelola melalui fungsi manajemen yang efektif, mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian kinerja karyawan.

Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 86 responden yang merupakan karyawan kantor di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun Sei Tapung. Berdasarkan data yang dikumpulkan, profil responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Usia: Mayoritas responden berada pada usia produktif yang memiliki kematangan emosional dan fisik untuk menjalankan tugas-tugas administratif dan operasional secara optimal.
2. Jenis Kelamin: Distribusi gender responden menunjukkan keseimbangan yang mendukung dinamika kerja tim di lingkungan kantor.
3. Pendidikan: Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yang mengindikasikan bahwa tenaga kerja memiliki kapasitas intelektual yang memadai untuk memahami visi perusahaan dan menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks.

Analisis Deskriptif Variabel

1. Variabel Employee Engagement (X_1)

Berdasarkan hasil distribusi jawaban, indikator Employee Engagement menunjukkan tren yang positif. Sebanyak 41,86% responden menyatakan "Setuju" dan 40,70% menyatakan "Sangat Setuju" terhadap pernyataan terkait semangat kerja (vigor). Hal ini menandakan bahwa mayoritas karyawan memiliki energi fisik dan ketangguhan mental yang tinggi dalam bekerja. Namun, terdapat 5,81% responden yang merasa kurang bersemangat, yang kemungkinan disebabkan oleh faktor kelelahan individu atau tekanan beban kerja tertentu. Secara keseluruhan, keterikatan karyawan di Kebun Sei Tapung didorong oleh hubungan kerja yang harmonis dan dukungan manajerial yang cukup.

2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Persepsi responden terhadap lingkungan kerja non fisik juga berada pada kategori kuat. Sebanyak 75,58% responden (gabungan "Setuju" dan "Sangat Setuju") merasakan adanya hubungan interpersonal yang harmonis antar rekan kerja. Suasana kerja yang suportif ini menjadi fondasi bagi kolaborasi tim yang efektif. Meskipun demikian, terdapat minoritas kecil (2,33%) yang merasa kurang nyaman, yang mengindikasikan adanya hambatan komunikasi atau ketidakcocokan personal pada unit-unit tertentu.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data kinerja menunjukkan hasil yang cukup baik namun masih menyisakan ruang untuk perbaikan. Meskipun mayoritas karyawan merasa telah berdedikasi tinggi, tantangan utama yang

ditemukan dalam pra-survei adalah interaksi antar rekan kerja yang belum optimal, di mana 70% responden mengakui adanya kendala dalam berkomunikasi yang berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi, data telah melewati serangkaian uji asumsi klasik:

1. Uji Normalitas: Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi yang memenuhi syarat, didukung oleh grafik P-Plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal.
2. Uji Multikolinearitas: Tidak ditemukan hubungan linear yang kuat antar variabel independen, ditunjukkan oleh nilai Tolerance dan VIF yang berada dalam batas aman.
3. Uji Heteroskedastisitas: Melalui grafik scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga model regresi bebas dari masalah ketidaksamaan varians residu.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 8{,}708 + 0{,}653X_1 + 0{,}806X_2$.
2. Pengaruh Employee Engagement (X_1): Diperoleh nilai t_{hitung} 5,989 > t_{tabel} 1,988 dengan signifikansi 0,001. Hal ini membuktikan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap kenaikan satu satuan keterikatan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,653 satuan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik X_2: Diperoleh nilai t_{hitung} 5,154 > t_{tabel} 1,988 dengan signifikansi 0,001. Ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, di mana peningkatan kualitas lingkungan non fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,806 satuan.
4. Uji Simultan (Uji F): Nilai F_{hitung} 63,569 > F_{tabel} 3,11 membuktikan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Koefisien Determinasi (R^2): Nilai Adjusted R Square sebesar 0,596 menunjukkan bahwa 59,6% variasi kinerja dijelaskan oleh engagement dan lingkungan non fisik, sedangkan 40,4% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Pembahasan Mendalam

1. Dinamika Employee Engagement terhadap Kinerja

Keterikatan kerja di PTPN IV Kebun Sei Tapung bukan sekadar tentang kehadiran fisik, melainkan keterlibatan emosional dan kognitif. Karyawan yang merasa bangga dengan organisasinya cenderung bekerja dengan antusiasme tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan akurasi dan konsistensi hasil kerja. Temuan ini memperkuat teori bahwa energi psikologis yang dikeluarkan karyawan secara sukarela merupakan katalisator bagi efisiensi operasional. Program penghargaan dan komunikasi dua arah yang diterapkan manajemen terbukti efektif dalam memupuk rasa memiliki (sense of belonging) ini.

2. Esensi Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai Pendukung Performa

Lingkungan kerja non fisik memberikan kontribusi yang lebih besar dalam model regresi ini (0,806 dibandingkan 0,653). Hal ini menekankan bahwa suasana sosial-psikologis adalah kebutuhan primer bagi karyawan kantor. Ketika karyawan merasa diterima dan didukung oleh rekan serta atasan, mereka akan bekerja dengan rasa aman psikologis (psychological safety), yang memungkinkan mereka untuk fokus pada tanggung jawab tanpa distraksi konflik interpersonal. Sebaliknya, hambatan interaksi yang ditemukan pada sebagian kecil responden harus menjadi perhatian serius, karena ketidaknyamanan sosial dapat menurunkan moral kerja secara cepat.

3. Integrasi Variabel dalam Pencapaian Tujuan Organisasi

Secara holistik, sinergi antara keterikatan individu dan iklim lingkungan menciptakan budaya kerja yang produktif. PTPN IV Regional III Kebun Sei Tapung harus memandang kedua variabel ini sebagai satu kesatuan strategi pengembangan SDM. Dengan menjaga semangat kerja tetap tinggi dan memastikan hubungan kerja tetap harmonis, perusahaan tidak hanya mencapai target kuantitatif tahunan, tetapi juga membangun ketahanan organisasi jangka panjang menghadapi tantangan industri agribisnis.

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. (H1 Diterima)
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. (H2 Diterima)
3. *Employee Engagement* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Regional III Kebun sei tapung. (H3 Diterima).

SARAN

Penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu terdapat beberapa saran yang perlu dikemukakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Untuk memperkuat aspek *vigor* (Semangat) dalam *Employee Engagement*, perusahaan perlu memastikan lingkungan kerja yang suportif melalui apresiasi kinerja, komunikasi kepemimpinan yang efektif, serta dukungan saat karyawan menghadapi kendala. Selain itu, menjaga keseimbangan beban kerja dan menyediakan kesempatan pelatihan akan membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja secara berkelanjutan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan lingkungan kerja non fisik, perusahaan disarankan memperkuat budaya kerja sama dan komunikasi antar karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbanyak kegiatan *team building*, forum diskusi rutin, atau koordinasi lintas bagian untuk menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Perusahaan juga perlu mendorong atasan untuk menerapkan pola komunikasi yang terbuka dan suportif, sehingga karyawan merasa dihargai dan didengarkan. Selain itu, perlu dibangun suasana kerja yang positif dengan mengurangi potensi konflik, meningkatkan rasa saling menghormati, serta menciptakan iklim kerja yang nyaman secara psikologis. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperkuat lingkungan kerja non fisik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, *Work Life Balance*, budaya organisasi, kompensasi, atau faktor lingkungan kerja fisik. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai departemen atau cabang organisasi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, untuk menggali lebih dalam mengenai persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ayu, I. G., & Utama, M. (2018). Pengaruh Employee Engagement, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: In Media.

Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.

Situmorang, S. H., dkk. (2010). Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Press.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.