

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek

Della Ayu Puspita

Manajemen Universitas Islam Kadiri, Kediri

Rafikhein Novia Ayuanti

Manajemen Universitas Islam Kadiri, Kediri

Email: ayudella603@email.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine and explain whether there is an influence between the variables of communication, work discipline and work environment on the performance of UD Tenun Ikat Kodok Ngorek employees. Several factors including communication, work discipline and work environment at UD Kodok Ngorek have an influence on employee performance using the sampling method with a saturated sampling approach. The data analysis technique is using the instrument test of validity and reliability, multiple linear test, classical assumption test, t test and F test of the coefficient of determination (R²). The number of samples is 30 employees. The results obtained include a partially significant effect of communication on work performance with the value of Sig. $0.000 < 0.05$. The partial effect of work discipline on employee performance has a value of Sig. $0.037 < 0.05$ which means that it has a significant effect then the influence of the work environment on employee performance partially also has a significant effect on the value of Sig. $0.002 < 0.05$. The simultaneous influence of the variables of communication, work discipline and work environment on employee performance has a Sig value result. $0.000 < 0.05$ indicates that communication, work discipline, and work environment have a positive influence in improving employee performance at UD Tenun Ikat Kodok Ngorek.*

Keywords: *Communication, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan ada tidaknya pengaruh antara variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Beberapa faktor antara lain komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja di UD Kodok Ngorek berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode pengambilan sampel dengan pendekatan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji linier berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji F koefisien determinasi (R²). Jumlah sampel adalah 30 karyawan. Hasil yang diperoleh antara lain pengaruh komunikasi yang signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai

Sig. $0,037 < 0,05$ yang artinya berpengaruh signifikan kemudian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap nilai Sig. $0,002 < 0,05$. Pengaruh secara simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil nilai Sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di UD Tenun Ikat Kodok Ngorek.

Kata kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Tenun ikat merupakan salah satu hasil karya, usaha ataupun kerajinan yang memiliki banyak manfaat. Tenun ikat dapat digunakan sebagai bahan dalam pembuatan berbagai benda-benda yang bernilai ekonomis. Kota Kediri sebagai salah satu kota yang terdapat usaha tenun ikat, dalam pelaksanaan usaha tersebut perintis usaha merangkul atau memberdayakan masyarakat di sekitarnya untuk membantu dalam proses pembuatan tenun ikat sehingga adanya usaha ini memiliki banyak manfaat diantaranya yaitu menambah pendapatan ekonomi masyarakat sekitar, membuka lowongan pekerjaan, meningkatkan produktivitas masyarakat dan meningkatkan keterampilan dari masyarakat. Seiring dengan perkembangan tersebut, maka pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan semakin berat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang tepat, Wardhani R. K (2021:35). Salah satu usaha tenun ikat di Kediri yaitu Tenun Ikat Kodok Ngorek yang berlokasi di Gg.07 No 21 B Bandar Kidul Kecamatan Mojojoto Kota Kediri terdapat banyak karyawan dengan rentang usia dewasa umumnya karyawan di UD Kodok ngorek adalah perempuan. Sistem yang diterapkan dalam usaha tersebut sangat fleksibel dapat diiringi dengan kegiatan lainnya, namun dengan ketat waktu pengerjaan yang telah ditetapkan.

UD kodok ngorek sebagai salah satu unit usaha yang memiliki manajemen pembagian tugas karyawan yang baik dan produk yang dihasilkan bernilai dan berkualitas yang menjadikan usaha tersebut populer di daerah Kediri. Dibalik kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan pasti terdapat masalah dan hambatan yang terjadi di dalam perusahaan tersebut. Komunikasi termasuk salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, adanya komunikasi yang baik di dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan suatu perusahaan. Permasalahan komunikasi yang terjadi di UD kodok ngorek adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan sehingga mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat, atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan dari bawahannya karena atasan merasa paling benar dengan alasan yang kurang dimengerti oleh karyawannya, sehingga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan UD kodok ngorek. Permasalahan komunikasi yang lainnya yaitu komunikasi antar karyawan yang kurang baik serta seringnya terjadi perselisihan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD kodok ngorek. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan, seperti yang terjadi

pada UD kodok ngorek masih banyak karyawan yang terlambat, karyawan yang absen dengan alasan yang tidak begitu penting, dan mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan. Oleh sebab itu disiplin kerja harus ditekankan oleh atasan dan memberikan sanksi berupa peringatan. Apabila kedisiplinan tidak diterapkan dalam perusahaan maka tujuan yang ditetapkan dalam perusahaan tidak dapat tercapai atau kurang efektif dan efisien. Lingkungan juga mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Keadaan lingkungan kerja yang ada di UD kodok ngorek belum sepenuhnya mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat masih adanya permasalahan yang terjadi yaitu tempat yang kurang tertutup membuat cahaya matahari masuk dan udara menjadi panas sehingga karyawan merasa kurang nyaman dan menjadi salah satu pengaruh terhadap kinerjanya. Selain itu tempat yang kurang luas juga menjadi pengaruh kinerja karyawan. Di dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan juga sangat penting untuk kelancaran sebuah perusahaan tersebut. Jika karyawan diberikan tugas tetapi tidak diselesaikan dengan tepat waktu maka dapat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :
Bagaimana komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Bagaimana disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Bagaimana lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Bagaimana secara simultan komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut : Mengetahui dan menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek.

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi

Gatewood dan Taylor dalam Amirullah (2015:206), mengemukakan bahwa komunikasi merupakan sebuah proses yang dilakukan kepada orang lain untuk memberikan atau memindahkan informasi tertentu. Informasi terdapat bermacam-macam seperti lisan atau tulisan, contohnya seperti laporan, memo dan telepon yang berguna untuk menunjang informasi yang dipindahkan. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:145), menyatakan bahwa sebuah komunikasi sebagai sebuah proses yang dapat membantu seseorang untuk memberikan informasi yang dimiliki.

Menurut Michael (2017:6), sebuah komunikasi merupakan proses yang dapat menghubungkan pribadi satu dengan pribadi lain dengan mengimplementasikan sebuah karakter seseorang secara verbal maupun non verbal didalamnya. Menurut Arifin

(2017:154), menyatakan bahwa komunikasi memiliki fungsi yang penting untuk menunjang keberlangsungan dan keharmonisan antar karyawan dalam perusahaan. Komunikasi atau bertukar informasi dengan seseorang dapat dilakukan dengan cara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi yang dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung pada zaman sekarang ini dapat dilakukan dengan menggunakan handphone. Berkembangnya teknologi dapat memfasilitasi komunikasi yang akan dilakukan dalam sebuah perusahaan, hal ini berguna untuk membantu perusahaan untuk memberikan pengawasan yang lebih ketat kepada masing-masing karyawannya.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335), mengemukakan disiplin kerja sebagai sebuah sistematika yang dapat mengubah etika atau perilaku seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Mangkunegara (2017:129), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu alat manajemen yang dapat digunakan perusahaan untuk menjadi pedoman dasar aturan yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 94), disiplin kerja sebagai sebuah sikap sediaan karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, karena lingkungan disini sangat mempengaruhi tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan otomatis kinerja karyawan tersebut akan meningkat seiring dengan terselesaikannya beban pekerjaannya. Untuk menunjang lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus memfasilitasi kebutuhan karyawan dengan memberikan berbagai alat yang menunjang pekerjaan karyawan agar lebih produktif dari sebelumnya Sedarmayanti (2015:2). Menurut Nitisemito (2012:75), lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi dalam suatu tempat yang secara alami dapat mempengaruhi persepsi karyawan selama berkegiatan berlangsung.

Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2017:15), menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja yang memiliki kapasitas dan kualitas yang telah berhasil dicapai oleh karyawan perusahaan. Menurut Estiningsih (2018:133), Kinerja karyawan merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh karyawan perusahaan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standart operasional perusahaan yang ditetapkan. Menurut Esthi & Marwah, (2020:133), Kinerja merupakan hasil pencapaian seorang karyawan perusahaan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik pada periode waktu tertentu. Masalah dalam kinerja termasuk masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen harus tau sebuah aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dan hal itu bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan

sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan Efnita (2018: 93).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner, observasi, wawancara dan studi pustaka dengan mengumpulkan data primer. Responden yang digunakan sebanyak 30. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) H1 : Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek; 2) H2 : Variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek; 3) H3 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek; 4) H4 : Variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Adapun analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan dari hasil uji asumsi klasik didapatkan bahwa hasil uji normalitas dengan uji one sample kolmogorof smirnov variabel komunikasi memiliki nilai sig. $0.053 > 0,05$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. $0.056 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. $0.051 > 0,05$. Variabel Kinerja karyawan memiliki nilai Asymp sig. $0.055 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.

Sementara itu, hasil uji linieritas maka diperoleh untuk variabel komunikasi memiliki nilai Sig. sebesar $0,280 > 0,05$ untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai Sig. sebesar $0,830 > 0,05$ dan untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. sebesar $0,163 > 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bersifat linier.

Sedangkan untuk hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance variabel komunikasi sebesar $0,263 > 0,10$ dan nilai VIF variabel komunikasi sebesar $3,802 < 10$. Nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar $0,303 > 0,10$ dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar $3,299 < 10$. Nilai tolerance variabel lingkungan kerja sebesar $0,290 > 0,10$ dan nilai VIF variabel kompensasi kerja $3,452 < 10$. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel komunikasi, disiplin kerja, dengan variabel lingkungan kerja.

Untuk uji heteroskedastisitas menggunakan grafik sactter plot yang menunjukkan hasil tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t Hitung	Sig. t	Keterangan
Komunikasi	0,787	7,297	0,000	H ₁ Diterima
Disiplin kerja	- 0,193	-2,193	0,037	H ₂ Diterima
Lingkungan kerja	0,459	3,353	0,002	H ₃ Diterima
Konstanta (a)	2,313			
		F Hitung	Sig. F	Keterangan
Simultan X1, X2 & X3		90,474	0,000	H ₄ Diterima
		R Hitung		Keterangan
Koefisien Determinasi		0,955		Berkontribusi

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = 2,313 + 1 \cdot 0,787 x_1 + 2 \cdot (-0,193 x_2) + 3 \cdot 0,459 x_3 + e$$

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 2,313 artinya bila tidak ada pengaruh dari variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 2,313.

2. Koefisien Regresi (X1) Komunikasi (β_1) = 0,787

Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,787. Jika variabel komunikasi (X1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,787.

3. Koefisien Regresi (X2) Disiplin Kerja (β_2) = -0,193

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,193. Jika variabel disiplin kerja (X2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,193.

4. Koefisien Regresi (X3) Lingkungan Kerja (β_3) = 0,459

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,459. Jika variabel lingkungan kerja (X3) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,459

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.313	2.012		1.150	.261
	Komunikasi	.787	.108	.825	7.297	.000
	Disiplin Kerja	-.193	.088	-.231	-2.193	.037
	Lingkungan Kerja	.459	.137	.361	3.353	.002

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan uji t diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari sebuah nilai signifikannya. Jika nilai (Sig. t) < 0,05 maka Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig. t) > 0,05 maka H0 ditolak, artinya tidak ada sebuah pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel komunikasi, diketahui bahwa nilai Sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel disiplin kerja, diketahui bahwa nilai Sig 0,037 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa nilai Sig 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji R2

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.913	.902	1.531

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS.25 diolah 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada uji R2 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,955 yang dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diperoleh adalah 91,3% terhadap variabel dan 8,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada uraian bab 4 mengenai pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD Tenun Ikat Kodok Ngorek menghasilkan kesimpulan sebagai berikut : Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,787 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) . Disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar -0,193 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,037 ($\text{sig} < 0,05$). Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,459 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 ($\text{sig} < 0,05$). Komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Tenun Ikat Kodok Ngorek. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai Fhitung sebesar 90,474.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya, dan disarankan untuk peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel lain seperti kompensasi kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin, Z. (2017). Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2).
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PT Asahi Indonesia. In *FORUM EKONOMI*, 22(1).
- Estiningsih. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal MBIA*, 17(2).
- Nitisemito, A. S. (2012). Manajemen Persoalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Michael, T. (2017). Sumber Daya Manusia di Era Masyarakat Ekonomi Asean. Surabaya: CV. R.A. De.Rozarie.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Sembiring, M. (2017). Pengaruh Komunikasi Yang Efektif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karo. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*, 10(1), 86–94.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Artikel Jurnal

- Kusuma R. K. (2021). Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Pelatihan, Motivasi dan Adanya Etos Kerja. *Journal of Academic & Multidicipline research* 1(2), 34-40
<https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ammer/article/view/2223/1410>.