

Pengaruh Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasbi Aulia Ramaditya^{*}, Aminuddin Irfani

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

^{*}Hasbiauliar@gmail.com , Aminuddin.irfani@gmail.com

Abstract. One of the success factors of a company or organization can be seen from the leadership and communication effectiveness factors within the company. Leadership and Communication effectiveness is two of the factors that will affect human resources in order to be able to bring out the potential possessed by employees. The research method used is descriptive research and verification research by operating calculations using the IBM SPSS 25 program. Respondents in this research are employees at PT. Bumi Matra Indonesia, totaling 46 people, using a sampling technique. The variables studied and studied in this study are Leadership (X1) and Communication effectiveness (X2) on the dependent variable of Employee Performance (Y). From the results of this study, it can be concluded that leadership has a negative and insignificant effect on employee performance, which is equal to 0,1%. Communication effectiveness has a positive and significant effect on employee performance, namely equal to 62,8%. Leadership and Communication effectiveness have a positive and significant effect on employee performance that is equal to 79,9%. From this study it can be concluded that there is an influence between Leadership and Communication effectiveness on the performance of PT. Bumi Matra Indonesia, Bandung.

Keywords: *Communication effectiveness, Employee Performance, Leadership.*

Abstrak. Salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari faktor kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi di dalam perusahaan. Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi merupakan dua faktor yang akan mempengaruhi sumber daya manusia agar mampu mengeluarkan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif dengan operasi perhitungan menggunakan program IBM SPSS 25. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bumi Matra Indonesia yang berjumlah 46 orang, dengan menggunakan teknik sampling. Variabel yang diteliti dan diteliti dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1) dan Efektivitas Komunikasi (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,1%. Efektivitas Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 62,8%. Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 79,9%. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja PT. Bumi Matra Indonesia, Bandung.

Kata Kunci: *Efektivitas Komunikasi, Kinerja Karyawan, Kepemimpinan.*

A. Pendahuluan

Saat ini perkembangan dan pertumbuhan pembangunan di dunia sudah semakin maju dan pesat salah satunya di Negara Indonesia, sehingga pemerintah Indonesia juga semakin ingin terus mengembangkan tata kota suatu daerah . Hal tersebut akan membutuhkan suatu perusahaan untuk mewadahi keinginan pemerintah ataupun instansi swasta dalam memperbaiki tata ruang ataupun tata tempat. Maka hal tersebut perlu ditangani oleh perusahaan yang bergerak di bidang arsitektur dan juga tata kota. Dalam perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan perlu memiliki hubungan internal yang kuat, salah satu nya dengan kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi. Maka hal yang perlu dilakukan oleh organisasi atau perusahaan yaitu memperkuat hubungan internal pada organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Salah satu faktor penting yang harus di perhatikan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, yaitu kinerja karyawan. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan dari seorang pemimpin dalam memberi dukungan dan mengerti bagaimana para karyawannya. Dengan adanya kepemimpinan dan efektivitas komunikasi yang baik, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi yang sudah disepakati. Dalam suatu perusahaan, bidang yang paling penting dalam memperkuat hubungan internal yaitu bidang sumber daya manusia. Organisasi atau perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia yang menjalankan didalamnya. Seluruh kegiatan yang ada di organisasi atau perusahaan pasti dijalankan oleh manusia yang merupakan anggota dari organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan yang dapat bersaing di jaman digital dan modern seperti sekarang ini menunjukkan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang cukup dan potensial dalam pengetahuan dan keterampilan baik. Perusahaan yang memperhatikan hal tersebut selangkah lebih mudah dalam menguasai suatu industry yang mereka tekuni. Dengan karyawan yang memiliki pontesi yang baik maka perusahaan juga memiliki potensi dalam bergerak maju dan berkembang. Eksistensi sebuah perusahaan akan dilihat dari perkembangan dan kemajuan dari perusahaan tersebut dan perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan akan didorong oleh kepemimpinan yang baik serta karyawan yang berkualitas dalam suatu perusahaan.

Salah satu aset paling penting perusahaan dalam menjalankan aktivitas yang ada adalah sumber daya manusia, Karena bergerak atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang optimal. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan dalam menjalankan suatu kegiatan. Untuk mengetahui apakah proses pencapaian tujuan perusahaan sudah berjalan dengan baik maka perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja karyawan. Maka bidang sumber daya manusia perlu mengetahui kinerja karyawannya.

Menurut Prawirosentono (2016) Kinerja adalah pencapaian ataupun hasil yang di dapat oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu ruang lingkup organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan tanpa melanggar hukum, secara legal dan sesuai dengan moral.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan kebutuhan bagi suatu perusahaan agar mendapat kualitas karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan mencapai kinerja yang optimal dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, maka dibutuhkannya karyawan yang berkualitas. Karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan dan memiliki kemampuan yang baik dalam hal yang berhubungan dengan tugasnya. Maka dari itu perlu adanya bimbingan dan pemantuan yang baik dari seorang pemimpin terhadap karyawannya agar perusahaan bisa membuat karyawan yang berkualitas. Salah satu faktor penting yang harus di perhatikan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, yaitu kepemimpinan. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan dari seorang pemimpin dalam memberi dukungan dan mengerti bagaimana para karyawannya. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Miftha Thoha (2010 : 9) kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau ilmu seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorang ataupun kelompok. Kepemimpinan dapat dianggap berhasil ketika seorang pemimpin dapat mengerahkan karyawan dengan baik dan karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik. Terkadang seorang karyawan akan menjadikan pemimpinnya sebagai panutannya dalam dunia kerja. Ketika seorang pemimpin memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka hal tersebut akan menjadi suatu hal yang positif bagi para karyawannya.

Menurut Arnold & Feldman (1986:154) Efektivitas Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi diantara orang-orang yang ada didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Efektivitas Komunikasi membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan mencapai tujuan dari perusahaan. Jika komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak berjalan efektif maka perusahaan tersebut akan kesulitan dalam mencapai tujuannya.

PT. Bumi Matra Indonesia dirasa cukup kurang oleh peneliti. Kurangnya pengawasan dan bimbingan yang diberikan oleh pemimpin ketika penulis melakukan prasurvey menjadi permasalahan yang diperhatikan. Seperti pada saat sedang mengerjakan proyek dilapangan, pemimpin tidak hadir di tempat, hal tersebut membuat para karyawan kebingungan dalam mengerjakan tugas karena pemimpin tidak hadir dan tidak memberikan arahan kepada karyawan sebelumnya. Menurut karyawan, ketika ada suatu tugas yang kurang bisa dipahami, pemimpin sangat jarang membantu dalam pengerjaan tugas. Sehingga karyawannya pun menirukan pemimpin mereka kepada para karyawan baru. Terdapat juga permasalahan yang terjadi mengenai Efektivitas Komunikasi baik antara karyawan ataupun dengan pimpinan. Para karyawan mengatakan bahwa Efektivitas Komunikasi pada perusahaan masih kurang, baik dalam hal pekerjaan ataupun personal dan menyebabkan masih selalu ada kesalahan informasi. Sedangkan komunikasi diluar hal pekerjaan sangatlah kurang. Para karyawan sangat menyayangkan bahwa kurangnya komunikasi diluar konteks pekerjaan. Dilihat dengan cara menyapa sesama karyawan satu divisi saja masih kurang baik, apalagi dengan divisi yang lain.

Faktor kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi sangat perlu diperhatikan pada perusahaan ini karena seluruh bidang dalam perusahaan ini saling berhubungan, berkaitan dan berkelanjutan. Selain itu PT. Bumi Matra Indonesia akan menghadapi para perusahaan pesaing yang terus berkembang. Maka dari itu PT Bumi Matra Indonesia perlu untuk menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga bisa menghasilkan *output* yang baik dan berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Berangkat dari latar belakang masalah di atas maka penulis mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada PT. Bumi Matra Indonesia, Bandung. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, maka berikut adalah rumusan masalah dari penelitian:

1. Bagaimana kepemimpinan pada PT. Bumi Matra Indonesia?
2. Bagaimana Efektivitas Komunikasi pada PT. Bumi Matra Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bumi Matra Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Matra Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh Efektivitas Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Matra Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Matra Indonesia?.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan secara faktual pada PT Bumi Matra Indonesia, Bandung.

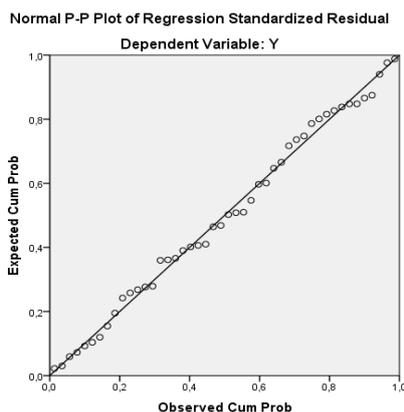
Pada penelitian ini teknik atau metode pengambilan sampel adalah dengan metode sensus yang artinya menggunakan seuruh populasi yang ada, karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus, maka tidak menggunakan sampel dan sampling. Penelitian

ini menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu 46 karyawan di PT Bumi Matra Indonesia, Bandung.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil analisis deskriptif Kepemimpinan, Efektivitas Komunikasi dan Kinerja Karyawan yang dimana menyebarkan kuesioner kepada para karyawan PT Bumi Matra Indonesia yang berjumlah 46 orang dan sudah valid serta reliabel, maka hasil dan pembahasan mengenai penelitian sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas terlihat dalam grafik *normal Probability Plot* menunjukkan bahwa sebaran pola titik berada disekitar garis lurus, sehingga dapat disimpulkan data tersebut normal. Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian karena memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan.

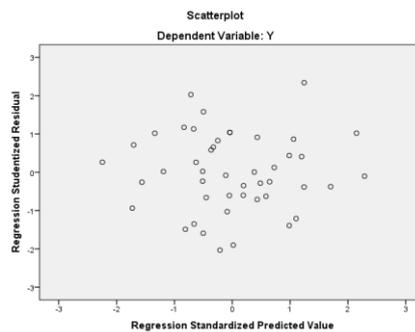
Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,745	3,641		5,423	,000		
X1	-,566	,094	-,451	-6,049	,000	,829	1,206
X2	1,193	,091	,982	13,169	,000	,829	1,206

Hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* adalah sebesar 0,829 (0,829 > 0,1). Dapat dilihat pada nilai VIF-nya sebesar 1,206 lebih kecil dari 10,00 (1,206 < 10,00). Dapat disimpulkan pada pengujian tidak terjadi multikolinieritas pada data.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas terlihat dalam Uji *Scatterplot* yang menunjukkan bahwa sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Kepemimpinan

Pada variabel Kepemimpinan terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu : *commanding*, *visioning*, *enrolling*, *relating* dan *coaching*.

- Ho: $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- Ha: $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi $< \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika signifikansi $> \alpha$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Selain itu juga membandingkan thitung dengan ttabel dimana jika: thitung $>$ ttabel , maka Ho ditolak dan Ha diterima , jika thitung $<$ ttabel , maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berikut adalah tabel *output* SPSS hasil Uji-t:

Tabel 2. Hasil Uji t Variabel Kepemimpinan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.573	6,744		6.461	,000
X1	-.038	.183	-.031	-.207	,000

Tabel Uji t di atas menunjukkan hasil nilai *thitung* yang diperoleh adalah sebesar -0,207 dan nilai *ttabel* adalah sebesar 2,015 yang berarti nilai *thitung* $<$ *ttabel* atau $-0,207 < 2,015$ dan nilai signifikan $0,837 > 0,05$. Artinya Ho diterima dan Ha ditolak artinya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan kepemimpinan pada PT. Bumi Matra Indonesia ini berpengaruh secara signifikan bagi kinerja para karyawan.

Efektivitas Komunikasi

Pada variabel Efektivitas Komunikasi terdiri dari 5 (lima) dimensi yaitu: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan.

Tabel 3. Hasil Uji t Variabel Efektivitas Komunikasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.116	4.006		2.026	,049
X1	.945	.110	.792	8.613	,000

Pada tabel di atas, hasil yang ditunjukkan menghasilkan nilai *thitung* yang didapat adalah sebesar 8,613 dan nilai *ttabel* adalah sebesar 2,015 yang berarti nilai *thitung* > *ttabel* atau $8,613 < 2,015$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Efektivitas Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ketentuan adalah jika : signifikansi < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika signifikansi > α maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selain itu juga membandingkan *fhitung* dengan *ftabel* dimana jika: *fhitung* > *ftabel*, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika *fhitung* < *ftabel*, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1723,076	2	861,538	86,928	,000 ^b
Residual	426,172	43	9,911		
Total	2149,248	45			

Dari *table* uji f diatas, hasil perhitungan diperoleh besarnya *Fhitung* adalah 86,928 sedangkan nilai *Ftabel* digunakan taraf signifikan 5% dengan df: $n-k-1 = 46-2-1 = 43$, sehingga diperoleh hasil *Ftabel* sebesar 3,21. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan Efektivitas Komunikasi (X_2) bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.790	316.86475

Berdasarkan Tabel koefisien daterminasi diatas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* sebesar 0,799. Artinya Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi memberikan kontribusi sebesar 79,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 20,1% oleh faktor lain. Pengaruh yang diberikan oeh kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi yaitu sebesar 79,9% yang dimana nilai ini sudah cukup besar jika bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian dan juga pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat Kepemimpinan di PT Bumi Matra Indonesia yang telah dijalankan selama ini sudah cukup baik, mengingat perusahaan bergerak dan bekerja secara tim di lapangan maupun di kantor, maka peran kepemimpinan yang dirasa sudah baik oleh karyawan. Namun kepemimpinan tidak sesuai dengan teori.
2. Tingkat Efektivitas Komunikasi pada PT Bumi Matra Indonesia sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pekerjaan yang memang sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh pemimpin. Namun hal seperti salah prasangka dan salah penerimaan ataupun pemberian informasi masih sering terjadi maka hal tersebut perlu diperbaiki.
3. Berdasarkan Penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. Bumi Matra Indonesia sudah baik secara keseluruhan baik secara penilaian umum ataupun dalam hasil hitungan spss. Dengan tugas yang sering terselesaikan dengan cepat dan tepat waktu serta sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh pemimpin.
4. Pengaruh Kepemimpinan pada PT Bumi Matra Indonesia berdasarkan hasil penelitian

dan juga perhitungan tanggapan para responden, kepemimpinan masuk ke dalam kategori sedang. Hal ini di tunjukan dari hasil perhitungan jawaban responden yaitu sedang. Namun hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil analisis perhitungan spss yang dimana menunjukkan ada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja namun sangat lemah sehingga terdapat hasil tidak berpengaruh secara signifikan dan hanya berpengaruh sebesar 0,1%. Hal ini menunjukkan bahwasannya kepemimpinan yang ada sudah cukup baik walaupun secara teori yang ada belum cukup baik, sehingga ketika kualitas seorang pemimpin di tingkatkan maka karyawan akan merasa sulit untuk kembali beradaptasi dengan pemimpin.

5. Pengaruh Efektivitas Komunikasi di PT Bumi Matra Indonesia berdasarkan hasil penelitian dan juga perhitungan melalui spss, sudah cukup baik. Yang dimana hasilnya berpengaruh secara positif dan signifikan. Terdapat juga hubungan yang sangat kuat antara efektivitas komunikasi dengan kinerja karyawan dengan besar 62,8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang ada dan komunikasi yang dibutuhkan sudah cukup efektif. Mengingat PT Bumi Matra Indonesia ini bekerja secara divisi dan saling berhubungan maka efektivitas komunikasi yang ada sudah cukup terjalankan dengan baik.
6. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 (Kepemimpinan) dan Variabel X2 (Efektivitas Komunikasi) secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel X1 dan X2 digabungkan secara bersamaan, maka akan menjadi suatu pengaruh besar bagi kinerja karyawan PT. Bumi Matra Indonesia, yang dimana menunjukkan hasil yang besar, yaitu sebesar 79,9% jika keduanya digabungkan secara bersamaan.

Acknowledge

Alhamdulillah, Segala puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam penyusunan baik skripsi dan jurnal ini. Sehingga peneliti dapat mengerjakan serta menyusun penelitian dengan lancar dan terselesaikan dengan baik. Serta terima kasih atas dukungan yang diberikan oleh keluarga khususnya kedua orang tua dan adik selama penyusunan skripsi dan jurnal ini.

Penulis sungguh sangat menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna yang dimana sempurna hanya milik Allah SWT saja. Namun penulis sudah berupaya semaksimal mungkin untuk bisa menghasilkan penelitian yang terbaik secara maksimal. Akhir kata semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti dan juga bagi seluruh masyarakat sebagai penambah ilmu.

Daftar Pustaka

- [1] Prawirosentono, Suyadi. 2016. MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”. BPFE:Yogyakarta.
- [2] Arnold, Hugh J., dan Daniell C. Feldman. 1986. *Individual in Organizations*. New York : McGraw Hill, Series in Management.
- [3] Thoha Miftah., (2010), *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- [4] Henry Simamora, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-2*, cetakan ke 2, Yogyakarta : STIE YKPN
- [5] Miftah Thoha. 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Edisi I*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [6] Prasetyo Budi Saksno, 1984. *Dalam Menuju SDM Berdaya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [7] Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- [8] Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge (2015). *Organizational Behavior*. Pearson. United State America. Edisi 16.
- [9] Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- [10] Darmawati. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung. 1 (1). 36-41