

PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KAMAL UNGGUL ABADI (WINGS) JAKARTA BARAT

Rendy¹, Liawati²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pamulang¹

Email : rendyyy2697@gmail.com¹, dosen02579@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh integritas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamal Unggul Abadi (wings) Jakarta Barat. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,7% dan uji hipotesis di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,369 > 1,667$). Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 68,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,200 > 1,667$). Integritas dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,321 + 0,136 X_1 + 0,607 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 69,4% sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($75,918 > 3,134$).

Kata Kunci: Integritas, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of integrity and communication on employee performance at PT. Kamal Unggul Abadi (wings) West Jakarta. This type of research uses quantitative methods. The sampling technique used saturated sampling and obtained 70 respondents. Data analysis uses validity testing, reliability testing, class assumption testing, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this research are that integrity has a significant effect on employee performance by 50.7% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($8,369 > 1,667$). Communication has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 68.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($12,200 > 1,667$). Integrity and communication simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.321 + 0.136 X_1 + 0.607 X_2$. The coefficient of determination value is 69.4% while the remaining 30.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ or ($75.918 > 3.134$).

Keywords: Integrity, Communication, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal utama dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang diharapkan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka harus dapat menjaga

hubungan baik diantara orang-orang (*Human Relation*) didalam perusahaan. Sebuah perusahaan terdiri dari individu-individu yang memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda, sehingga membangun hubungan yang baik antar individu sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Hubungan yang baik antar individu dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta dapat memperbaiki komunikasi dan kerjasama antar anggota tim.

Selain itu, hubungan yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan pengabdian mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan dan memfasilitasi dalam proses pembangunan hubungan yang baik antar sumber daya dalam perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk tim yang solid, memberikan pelatihan dan pengembangan *interpersonal skills* kepada karyawan, serta memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan.

Dengan menjaga hubungan antar individu yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada terbentuknya kualitas sumber daya didalam perusahaan tersebut serta tercapainya tujuan perusahaan. Integritas merupakan mutu, sikap, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Hilangnya rasa integritas dalam diri karyawan menyebabkan penurunan tingkat produktifitas kerja sehingga tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.

Kinerja sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan nya. Menurut (Moeherio, 2012) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang baik. Berikut tabel kinerja karyawan pt kamal unggul abadi (wings).

Tabel 1.1

Tabel kinerja karyawan PT Kamal Unggul Abadi tahun 2023

Sumber: PT Kamal Unggul Abadi

Tabel 1.1 Data di atas mencakup kinerja untuk setiap jenis sales dari bulan Januari hingga

Oktober 2023, dengan persentase KPI yang telah diberikan

PT Kamal Unggul Abadi (WINGS) dikenal sebagai salah satu perusahaan lokal terkemuka yang memproduksi dan

mendistribusikan berbagai produk kebutuhan rumah tangga, perawatan kain, perawatan diri, makanan dan minuman. Wings terus berusaha untuk dapat menjalankan visi perusahaan yang berbunyi “Semua hal baik di kehidupan harus bisa dinikmati oleh setiap orang” agar dapat terus memperbaiki kualitas kehidupan konsumen Indonesia dengan produk-produk berkualitas.

Mulanya, Wings Group memiliki nama *Fa Wings*, mulai berdiri di tahun 1949. *Fa Wings* hanya memproduksi sabun colek buatan rumahan dan menawarkannya melalui pintu ke pintu. Melihat sabunya banyak peminat, akhirnya dua sahabat itu mengubah nama *Fa Wings* menjadi Wings Surya tahun 1991 dan membuat produk baru, di antaranya toilet sabun, bedak, bar deterjen, *floorcleaners*, pelembut kain, dan pembalut untuk market di seluruh Indonesia dan sekitarnya. Singkat cerita, saat ini Wings telah menjadi perusahaan besar yang mengeksport produk-produknya ke seluruh dunia sejak berdiri 60 tahun lalu di Jawa Timur (Jatim). Setelah bertahun-tahun, Wings telah tumbuh menjadi salah satu merek terkenal di Indonesia. (wartaekonomi.co.id)

Melihat dari sejarahnya PT Kamal Unggul Abadi (WINGS) yang sukses karena memperkenalkan dan menawarkan produknya dari pintu kepintu dimana peran komunikasi dalam memperkenalkan produknya sangatlah diperlukan. Komunikasi merupakan gerbang awal dalam kesuksesan PT Kamal Unggul Abadi (WINGS) hingga saat ini, karena perusahaan selalu melakukan inovasi, perkembangan dan penciptaan produk-produk baru menyesuaikan kebutuhan masyarakat saat ini yang semakin beragam dan praktis. Tentunya pengenalan produk-produk ini harus diiringi dengan komunikasi yang baik agar dapat diterima oleh konsumen sehingga tepat sasaran.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan pihak manajemen mengenai kinerja karyawan, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi. Berikut prosedur dasar karyawan di PT Kamal Unggul Abadi (WINGS).

Tabel 1.3

Indikator Komunikasi di PT Kamal Unggul Abadi (WINGS)

No	Indikator	Keterangan
1	Situasi	Menyampaikan situasi yang ada dan berkaitan dengan produk yang dijual.
2	Isi	Menyampaikan kenapa perusahaan menawarkan produk tersebut dan sampaikan kelebihan dari produk.
3	Mekanisme	Menyampaikan mekanisme proses ke pelanggan dan informasinya.
4	Kemampuan (benefit)	Menyampaikan kegunaan (benefit) yang didapat apabila membeli produk tersebut.
5	Penutup (closing)	Menutupkan pelayanan setelah produk selesai dan kerahmatan di sampaikan.

Indikator Komunikasi di PT Kamal Unggul Abadi (WINGS)

Sumber : PT Kamal Unggul Abadi

Berdasarkan tabel 1.2 merupakan indikator komunikasi yang berlaku dan diterapkan PT Kamal Unggul Abadi (WINGS).

Tabel 1. 4

Standar Penilaian Kinerja Karyawan di PT. Kamal Unggul Abadi (WINGS)

Sumber : PT Kamal Unggul Abadi

No	Sales type	KPI	Penilaian	Ketertangan
1	Corporate Food	75	< 80	Baik
2	Corporate Non Food	76		
3	Corporate Retail	70		
4	Key Account Food	78	70-80	Cukup baik
5	Key Account Food TOP	75	> 69	Kurang baik
6	Key Account Non Food	77		

Berikut data penilaian kinerja karyawan di PT Kamal Unggul Abadi periode bulan Oktober 2023

Berdasarkan table 1.3 tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan cukup baik. Diperlukan peningkatan kinerja karyawan lebih baik agar berkembangnya Perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis membatasi masalah pada variabel integritas, komunikasi dan kinerja, sehingga penulis memilih judul penelitian: “Pengaruh Integritas dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kamal Unggul Abadi (WINGS).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen dalam bahasa Indonesia mempunyai arti pengelolaan. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan. Secara istilah, manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sector tertentu dari suatu bisnis. Arti umum ini kemudian berkembang untuk pengelolaan segi-segi lain dari lembaga-lembaga sosial masyarakat termasuk lembaga-lembaga keagamaan.

Proses manajemen didefinisikan dalam empat fungsi spesifik dari manajer, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan. Dari keempat fungsi tersebut manajemen dapat dikatakan sebagai suatu proses

membuat perencanaan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan berbagai usaha dari anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran.

Menurut Afandi (2018: 1) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Hasibuan (2017: 1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Begitu pula yang dikemukakan oleh Richard L. Daft (dalam Wibowo, 2016: 2), mendefinisikan manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi sumber daya organisasional.

A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 2) menyatakan “Manajemen merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dan terakhir penulis menyimpulkan: manajemen adalah tatanan untuk mengatur atau membentuk suatu rencana yang bergerak dalam bidang sumber daya manusia baik secara struktural yang menyangkut peningkatan, pengembangan dan kemampuan sumber daya manusia agar tercapainya suatu tujuan tertentu.

3. METODELOGI PENELITIAN

Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini di tunjukan oleh pegawai kantor PT Kamal Unggul Abadi (WINGS) yang beralamatkan Jl. Kapuk Kamal Raya, RT.3/RW.2, Kamal Muara, Kec. Penjaringan, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan berjumlah 700

karyawan. Perusahaan tersebut bergerak di bidang *Fast Moving Consumer Good* (FMCG) yang memproduksi dan mendistribusikan berbagai produk kebutuhan rumah tangga, perawatan kain, perawatan diri, makanan dan minuman.. Tentunya dalam perusahaan yang sangat di butuhkan adalah sumber daya manusia untuk itu variabel yang di teliti dan di analisis adalah integritas dan komunikasi (X) dan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode survei, penelitian survei adalah penelitian kuantitatif, dalam penelitian survei peneliti menanyakan ke beberapa orang (*responden*) tentang keyakinan, pendapat karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu ataupun sekarang serta hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang di ambil dari populasi tertentu. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Untuk melengkapi data penelitian dibutuhkan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder:

Data Primer

Menurut Sugiyono (2017: 308) “sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pemumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang di hasilkan berasal langsung dari reponden, pengumpul data ini biasanya dilakukan dengan cara membagikan atau menyampaikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden”. Data primer dalam penelitian ini mencakup:

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017: 308) “data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpul data, misalnya orang lain atau dokumen”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain:

Metode Analisis

Metode analisis adalah metode atau cara untuk mengelola sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk di pahami dan juga bermanfaat untuk

menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini:

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 27. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel. Hipotesis yang digunakan adalah:

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		70
al Parameters ^{a,b}	Norm ean	,0000000
	td. Deviati on	2,61327317
Most Extreme Differences	bsolute	,057
	ositive	,057
	egative	-,035
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Hasil *Output* SPSS 27

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut.

- 1) Jika nilai *VIF* > 10 dan nilai *tolerance value* > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance value* < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Adapun hasil uji multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic* yang dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4. 2

Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic*

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
(Constant)	1,321	,604	,348	,000			
INTEGRITAS	13,106	,143	,276	,006	,365	,740	
KOMUNIKASI	60,095	,715	,387	,000	,365	,740	

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Hasil *Output* SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja sebesar 0,365 dan lingkungan kerja sebesar 0,365, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel disiplin kerja sebesar 2,740 serta lingkungan kerja sebesar 2,740 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson (DW)* dengan membandingkan antara

Tabel 4. 7
 Pedoman Uji *Durbin-Watson*

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman uji *Durbin-Watson (DW Test)* yang menjadi acuannya yang dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4. 3

Pedoman Uji *Durbin-Watson*
 Sumber: Algifari, (2015)

Adapun hasil pengujian autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4. 4

Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson Model Summary*^b

Model	Square	Adjusted R Square	t-Statistic of the Estimate	Durbin-Watson
1	833 ^a	,694	,685	,65199
2				,732

- a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, INTEGRITAS
 - b. Dependent Variable: KINERJA
- Sumber: Hasil *Output* SPSS 27

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *durbin watson* adalah sebesar 1,732 termasuk dalam rentang 1,550-2,460 dengan kriteria tidak ada autokorelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

4. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil kuesioner dari 70 responden dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4. 5
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	38	54,3%
2	Perempuan	32	45,7%
jumlah		70	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa persentase jenis kelamin pekerjaan yang populasinya paling banyak adalah pekerja yang memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 54,3%. Sedangkan yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau 45,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Kamal Unggul Abadi (WINGS) adalah laki-laki sebab 38 orang perusahaan ini lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki dari pada perempuan.

2.Usia

Tabel 4. 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa ada 4 atau 7,4% dari kategori usia kurang dari 21 tahun, lalu 47 responden atau 56,4% yang berusia antara 22-30 tahun sebanyak 13 responden atau 18,5% yang berusia antara 31-40 tahun dan 6 responden atau 8,6% yang berusia > 40 tahun.

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 21 Tahun	4	7,4%
2	22-30	47	56,4%
3	31-40	13	18,5%
4	> 40 Tahun	6	8,6%
jumlah		70	100%

3.Pendidikan

Data responden yang diinginkan dalam penelitian ini adalah data responden karyawan sebanyak 81 orang. Data tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada table 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	33	48%
2	D3	1	1%
3	S1	34	49%
4	S2	2	2%
jumlah		70	100%

Pendidikan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan karakteristik responden, dapat disimpulkan bahwa responden

terbanyak adalah responden dengan pendidikan SMA sebanyak 33 orang atau 48% dan S1 sebanyak 34 orang atau 49% serta, D3 sebanyak 1 orang atau 1%, dan (S2) sebanyak 2 orang atau 2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dilingkungan PT Kamal Unggul Abadi adalah pendidikan SMA dan S1.

4. Lama Bekerja

Data responden yang diinginkan dalam penelitian ini adalah data responden karyawan sebanyak 81 orang. Data lama bekerja yang dapat dilihat pada table 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 Tahun	3	10%
2	1-5 Tahun	33	44%
3	>5 Tahun	34	46%
jumlah		70	100%

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan data dari tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang bekerja antara <1 tahun sebanyak 3 responden atau 10%, 1-5 tahun sebanyak 33 responden atau 44%, >5 tahun sebanyak 34 responden atau 46%.

5. Uji Regresi

1. Uji Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah integritas (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil

pengolahan regresi dengan SPSS 27 yang dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Integritas (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,343 + 0,676 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,343 diartikan bahwa jika variabel integritas (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,343 *point*.
- Nilai koefisien regresi integritas (X1) sebesar 0,676 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel integritas (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,676 *point*.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

l	Mode	Coefficients ^a		td. Error	B	ig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	2,799	,343		,463	000
	KOMUNIKASI	703	,058	828	2,200	000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Hasil *Output* SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 12,799 + 0,703 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,799 diartikan bahwa jika variabel komunikasi (X2) tidak ada maka

telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,799 *point*.

- Nilai koefisien regresi komunikasi (X2) sebesar 0,704 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel integritas (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,703 *point*.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Integritas (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

l	Mode	Coefficients ^a		td. Error	B	ig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	1,321	,604		,340	000
	INTEGRIKAS	136	,106	143	,276	206
	KOMUNIKASI	607	,095	715	,387	000

a. Dependent Variable: KINERJA
 Sumber: Hasil *Output* SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,321 + 0,136 X1 + 0,607 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11,321 diartikan bahwa jika variabel integritas (X1) dan komunikasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 11,321 *point*.

b. Nilai integritas (X1) sebesar 0,136 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel integritas (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan

kerja karyawan (Y) sebesar 0,136 point.

c. Nilai komunikasi (X2) sebesar 0,607 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel integritas (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,607 point.

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Adapun kriteria pedoman untuk memberikan interpretasi yang menjadi acuannya yang dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4. 12

Pedoman Untuk Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Sumber: Sugiyono (2017)

Adapun hasil pengujian koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4. 13

Hasil Analisis Koefisien Kolerasi Integritas (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		INT EGRITAS	K INERJA
INT EGRITAS	Pearson Correlation	1	,712**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
KIN ERJA	Pearson Correlation	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,712 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 14

Hasil Analisis Koefisien Kolerasi Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		KO MUNIKASI	K INERJA
KO MUNIKASI	Pearson Correlation	1	,828**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	70	70
KIN ERJA	Pearson Correlation	,828*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 27

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,828 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 15

Hasil Analisis Koefisien Kolerasi Integritas (X1) dan Komunikasi (X2 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	833 ^a	694	685
			2,652

a. Predictors: (Constant),
 KOMUNIKASI, INTEGRITAS
 Sumber: Hasil *Output* SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,833 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya variabel integritas dan komunikasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi
 Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* baik secara parsial maupun silmutan, dalam penelitian ini adalah variabel integritas (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS 27, yang dapat dilihat pada tabel 4.25

Tabel 4. 16

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Integritas (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary			
odel	Adjusted R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	712 ^a	507	3,339

a. Predictors: (Constant), INTEGRITAS
 Sumber: Hasil *Output* SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,507 maka dapat disimpulkan bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,7% sedangkan sisanya sebesar (100-50,7%) = 49,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 17

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary			
odel	Adjusted R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	833 ^a	694	2,652

Model Summary			
odel	Adjusted R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	828 ^a	686	2,664

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI
 Sumber: Hasil *Output* SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,686 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar (100-68,6%) = 31,4% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 18

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Integritas (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary			
odel	Adjusted R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	833 ^a	694	2,652

a. Predictors: (Constant),
 KOMUNIKASI, INTEGRITAS
 Sumber: Hasil *Output* SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,694 maka dapat disimpulkan bahwa variabel integritas dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar (100-69,4%) = 30,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian di atas yang menguji pengaruh antara interitas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Integritas (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji maka dapat diketahui bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,343 + 0,676 X1$, koefisien korelasi sebesar 0,712 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,507 atau sebesar 50,7% sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi faktor lain.

Hasil hipotesis yang signifikan antara integritas terhadap kinerja karyawan sesuai dengan observasi yang dilakukan peneliti terhadap Pt Kamal Unggul Abadi (WINGS) yaitu integritas dalam kategori baik. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel integritas bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor sebesar 3,96%. Artinya integritas merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu variabel yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel integritas. Integritas yang proporsional dengan kemampuan kerja karyawan akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Hasil uji t juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,369 > 1,667$), yang menyatakan secara parsial H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima dengan profitabilitas signifikan sebesar 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian ini penulis melihat benar bahwa variabel integritas ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari hasil kuesioner yang ada bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 75,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju mencapai 25,3%.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan Pt Kamal Unggul Abadi (WINGS). Penelitian tersebut berarti bahwa semakin berintegritas seorang pekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin rendah integritas seorang pekerja maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Begitu juga dengan hasil penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya. Hasil penelitian menunjukkan: Integritas, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial, Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Pabean Tanjung 2023).

2. Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji maka dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,799 + 0,703 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,828 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,686 atau sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi faktor lain.

Hasil hipotesis yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan observasi yang dilakukan peneliti terhadap Pt Kamal Unggul Abadi (WINGS), yaitu komunikasi dalam kategori baik. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel komunikasi bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor sebesar 4,02%. Artinya komunikasi merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu variabel yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel komunikasi. komunikasi yang proporsional dengan kemampuan kerja karyawan akan membuat kinerja karyawan meningkat.

Hasil uji t juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($12,200 > 1,667$), yang menyatakan secara parsial H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima dengan profitabilitas signifikan sebesar 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian ini penulis melihat benar bahwa variabel komunikasi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari hasil kuesioner yang ada bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 76,7%, dan responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju mencapai 23,3%.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Pt Kamal Unggul Abadi (WINGS). Penelitian tersebut berarti bahwa semakin profesional komunikasi seorang pekerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin rendah komunikasi seorang pekerja maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Begitu juga dengan hasil penelitian terdahulu dengan judul pengaruh Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Dengan hasil, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Pekanbaru. Terlihat dari variabel komunikasi

(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh antara komunikasi dan kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel ($9,111 > 2,040$) dan taraf signifikansi yang lebih rendah dari 0,000 yaitu 0,005 (Anggi Ramdani 2020).

3. Pengaruh Integritas (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji maka dapat diketahui bahwa integritas dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,321 + 0,136 X_1 + 0,607 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,833 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,694 atau sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi faktor lain.

Hasil hipotesis yang signifikan antara integritas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan observasi yang dilakukan peneliti terhadap karyawan Pt Kamal Unggul Abadi (WINGS), yaitu kinerja karyawan dalam kategori baik. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban sangat setuju dengan rata-rata skor sebesar 4,11%.

Hasil uji F juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $75,918 > 3,134$, yang menyatakan secara simultan H_0 ditolak dan H_a diterima dengan profitabilitas signifikan sebesar 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$. Dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa variabel integritas dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terbukti dari hasil kuesioner yang ada bahwa responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 84,5% dan responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 15,5%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh integritas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Pt Kamal Unggul Abadi (WINGS). Penelitian tersebut berarti bahwa semakin proporsional integritas dan komunikasi terpenuhi akan semakin tinggi kinerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin tinggi beban kerja dan kurangnya komunikasi maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Begitu juga dengan hasil penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang dengan $F = 35.738$ ($F_{hitung} < F_{Tabel}$), $R^2 = 0.306$, Adjusted $R^2 = 0.298$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.050$), (Delfi Ramadhany 2017).

5. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,343 + 0,676 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,712 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Dengan koefisien determinasi sebesar 50,7%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($8,369 > 1,669$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.
- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,799 + 0,703 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,828 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 68,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($12,200 > 1,669$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Integritas dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,321 + 0,136 X_1 + 0,607 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,833 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat dengan koefisien determinasi sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($75,918 > 3,134$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara integritas dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Pt Kamal Unggul Abadi (WINGS).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdul, Marzolina, Taufiqurrahman, “*Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pabrik PT. Intikarya Plasma Perkasa Tapung*”, Jom FEKON, 1(2) : 2-6 , Pekan Baru, 2014
- [2] Ardana, I Komang dkk. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- [3] Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- [4] Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [5] Edi, Sutrisno (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [6] Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Erlangga, Jakarta, 2001.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- [9] J. Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- [10] Lastri, Dudung, Eva, “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Bandung*”, Keuangan dan Perbankan Syariah, 4(1) : 2-3, Bandung, 2018.
- [11] Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.
- [12] Nitiseimito, Alex S, “*Manajemen Personalialia Jakarta*”, Galia Indonesia, Jakarta, 2006.
- [13] Riduan, Dr, M.B.A, “*Metode dan Teknik Penyusunan Proposal*”, Alfabeta, Bandung, 2015.
- [14] Rivai, Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*” , PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- [15] Sedarmayanti, Prof, Dr, H, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*”, PT. Refika Aditama, Bandung, 2007.
- [16] Siswanto 2005 *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Sugiyono, Prof, Dr, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, Alfabeta, Bandung, 2012.
- [18] Suharsimi Arikunto (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [19] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.