

Pengaruh Iklim Organisasi Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Bengkulu

Alibasyah Rawi Simanjuntak¹⁾

alibasyahrawi16@gmail.com

M. Noor Armi²⁾

muhammadnoorarmi@yahoo.co.id

Fauzan³⁾

fauzanunihaz@gmail.com

¹⁾²⁾³⁾ Universitas Prof Dr Hazairin SH

Abstrak

Maksud penelitian ialah menentukan pengaruh iklim organisasi stres kerja dan komitmen organisasi pada kinerja para pekerja Hotel Mercure Bengkulu. Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian termasuk 146 karyawan Hotel Mercure Bengkulu. Seleksi sampel dilakukan secara purposive, dan terpilih 45 pekerja tetap sebagai sampel penelitian. Digunakanlah teknik observasi dan penyebaran kuesioner. metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Sedangkan analisis regresi linier berganda uji hipotesis klasik uji t uji F korelasi berganda, koefisien determinasi juga digunakan teknik yang digunakan untuk analisis data. Hasil menunjukkan bahwa (1) lingkungan organisasi (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) di Hotel Mercure Bengkulu. Kinerja karyawan di Hotel Mercure Bengkulu secara signifikan dipengaruhi oleh (2) stres kerja (X2) dan (3) komitmen organisasi (X3). Hotel Mercure Bengkulu, (4) Kinerja karyawan (Y) secara simultan dipengaruhi oleh iklim organisasi (X1) stres kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3).

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang memengaruhi kemampuan lembaga atau lembaga untuk mencapai tujuannya adalah basis sumber daya manusianya. Kinerja individu karyawan di sebuah perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilannya secara keseluruhan. Dalam upaya memajukan tujuan bisnis, setiap perusahaan atau organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap tugas yang diselesaikan karyawan dilakukan agar mereka dapat maju dan memberikan hasil yang kuat untuk bisnis. Organisasi perlu memperhatikan para pekerjanya agar menghasilkan keluaran dan kinerja yang berkualitas bagi bisnisnya (Uly & Wali Amin, 2023). Yang kami maksud dengan "kinerja" adalah pekerjaan yang dapat dilihat atau kinerja karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, hasil dari pekerjaan, tugas, atau aktivitas seseorang selama jangka waktu tertentu dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan mereka. (Notoatmodjo, 2013).

Pandangan karyawan diekspresikan dalam sikap dan perilaku, yang pada gilirannya mempengaruhi suasana organisasi. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya tempat kerja. (Davis & Newstrom, 2014). Ada perbedaan iklim organisasi hubungan setiap organisasi dengan organisasi lain, dan variasi tersebut berdampak pada bagaimana sumber daya manusia organisasi berperilaku (Susanty, 2012) Jika orang dapat berkontribusi dengan cara yang menguntungkan bisnis dan membuat mereka merasa berharga, mereka akan merasa bahwa suasana di tempat kerja itu positif dan menyenangkan.

Organisasi harus memperhatikan stres di tempat kerja karena berdampak langsung pada produktivitas karyawan. Stres, meskipun biasanya dianggap negatif, dapat memiliki dampak positif. Manajer mungkin tidak peduli dengan perspektif organisasi saat pekerja berada di bawah tekanan ringan hingga sedang. Stres kerja (Robbins & Coulter, 2010). kondisi yang terus berubah di mana seseorang diharapkan memanfaatkan Kesempatan, permintaan, atau aset yang terkait dengan kebutuhan mereka dinilai, dan hasilnya signifikan dan tidak diketahui. Tekanan dan kinerja di lingkungan kerja. yang berkaitan dua faktor yang saling berinteraksi dan berinteraksi. Ketika ada tekanan, pekerja biasanya melakukan tugasnya dengan lebih cepat dan efektif. Karyawan akan berkinerja buruk jika mereka berada di bawah banyak tekanan untuk menyelesaikan banyak tugas.

Komitmen, khususnya komitmen organisasi, merupakan elemen lain dapat memengaruhi kinerja karyawan bersama dengan lingkungan tempat kerja dan stres (Luthans, 2012) keinginan kuat untuk bergabung dengan kelompok tertentu inilah yang dimaksud dengan komitmen organisasi. Selain keinginan untuk menjadi sangat berpengetahuan atas nama bisnis, komitmen organisasi juga melibatkan memiliki kehadiran anggota staf yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan atau yang dengan sungguh-sungguh mendukung dan menjunjung tinggi prinsip dan tujuan utama organisasi, yang sangat ingin terus bekerja untuk perusahaan, dan yang secara aktif berjuang untuk mencapai tujuan tersebut.

Hotel bintang empat bernama Hotel Mercure Bengkulu terletak di jantung Kota Bengkulu. Fasilitas lengkap tersedia di Hotel Mercure Bengkulu di Bengkulu, termasuk restoran, patio, lounge bersama, dan kolam renang outdoor. Manajemen hotel terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia terbaik untuk memberikan kepuasan tamu. Untuk memberi manfaat bagi staf dan menguntungkan hotel, beberapa tugas biasa diselesaikan. Kinerja karyawan masih belum maksimal, menurut temuan wawancara dan inspeksi hotel. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan yang tidak sesuai, pekerja yang mengalami stres pekerjaan, dan tingkat komitmen organisasi yang tidak memuaskan adalah penyebabnya.

Empat hipotesis penelitian adalah sebagai berikut, dengan penjelasan latar belakang:

- H₁ : Kinerja karyawan di Hotel Mercure Bengkulu dapat Dipercaya bahwa lingkungan bisnis memiliki efek positif.
- H₂ : Diyakini iklim stres kerja efek yang signifikan dan menguntungkan pada kinerja pekerja Hotel Mercure Bengkulu.
- H₃ : Diyakini bahwa komitmen organisasi mempengaruhi karyawan di Hotel Mercure Bengkulu dengan cara yang menguntungkan dan substansial.
- H₄ : Kinerja karyawan di Hotel Mercure Bengkulu terlihat positif dan signifikan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, stres kerja, dan suasana di tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

(Wirawan, 2015) iklim organisasi mengacu pada bagaimana individu dan kelompok dalam suatu organisasi mengetahui peristiwa yang biasa terjadi di iklim organisasi Persepsi ini perilaku dan tindakan organisasi dan bagaimana kinerja anggotanya, yang semuanya mempengaruhi kinerja organisasi. Penulis (Intifada & Nurtjahjanti, 2013) mencantumkan karakteristik iklim organisasi yang efektif sebagai berikut kepemimpinan, percaya diri, keterbukaan komunikasi, kemampuan beradaptasi atau otonomi, kerjasama atau bantuan dalam pengambilan keputusan, dan risiko kerja.

Stress Kerja

(Astianto & Suprihadi, 2014). stres adalah suatu situasi dimana seseorang mempersepsikan ketegangan sebagai akibat dari keadaan yang bersifat eksternal atau internal dalam dirinya. Elemen pengaturan di mana interaksi pekerja mengganggu sistem tubuh dan perilaku mereka dikatakan sebagai penyebab stres kerja, (Suwatno & Priansa, 2016) Berikut tanda-tanda stres kerja (Robbins & Coulter, 2010) Target peran, tugas, dan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi, menurut Menurut (Kaswan, 2012) merupakan ukuran kecenderungan pekerja untuk tetap bertahan di perusahaan dalam jangka panjang. Sedangkan komitmen organisasi didefinisikan oleh (Wirawan, 2015) sebagai seorang karyawan mengenal perusahaan dan ingin terus berpartisipasi dalamnya. (Suwatno & Priansa, 2016) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator komitmen organisasi: Kebanggaan yang berhubungan dengan pekerjaan, loyalitas kepada atasan, pertimbangan untuk kelangsungan bisnis, pindah kerja, dan kepatuhan terhadap cita-cita organisasi dan pribadi

Kinerja Karyawan

Kinerja, menurut (Bernadin & Russel, 2016) adalah gabungan dari bakat, upaya, dan peluang yang dapat dinilai dari pekerjaannya Enam ukuran yang dipakai untuk mengevaluasi prestasi tiap pegawai ialah mutu, jumlah, tepat waktu, efektivitas, mandiri, serta kesetiaan dalam bekerja (Robbins & Coulter, 2012)

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dipakai untuk melakukan penelitian ini. Keseluruhan populasi, atau populasi yang diteliti, dianalisis karyawan Hotel Mercure Bengkulu yang berjumlah 146 orang.

Purposeful sampling adalah metode sampling yang digunakan. Sebanyak 45 karyawan tetap Hotel Mercure Bengkulu termasuk dalam sampel penelitian ini. melalui penyebaran survei dan pengamatan, data dikumpulkan. Oleh karena itu, menurut Sugiyono (2018), peneliti langsung mengakses sumber data asli untuk sumber datanya. Variabel stres kerja 5 item, variabel komitmen organisasi 5 item, variabel iklim organisasi 5 item, dan variabel kinerja karyawan 5 item semuanya dimasukkan dalam instrumen penelitian. Skala Likert 5 poin digunakan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan berikut dihasilkan dari data yang diolah menggunakan output SPSS:

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Faktor- faktor Analisis	r-hitung	r-table	Ket.
Iklim Organisasi (X₁).			
X1.1	0,860	0.2940	Valid
X1.2	0,297	0.2940	Valid
X1.3	0,311	0.2940	Valid
X1.4	0,862	0.2940	Valid
X1.5	0,878	0.2940	Valid
Stres Kerja (X₂).			
X2.1	0,549	0.2940	Valid
X2.2.	0,377	0.2940	Valid
X2.3	0,462	0.2940	Valid
X2.4	0,682	0.2940	Valid
X2.5	0,618	0.2940	Valid
Komitmen Organisasi (X₃)			
X3.1 .	0,658	0.2940	Valid
X3.2 .	0,316	0.2940	Valid
X3.3 .	0,490	0.2940	Valid
X3.4	0,524	0.2940	Valid
X3.5	0,669	0.2940	Valid
Kinerja Karyawan (Y).			
Y1.1.	0,658	0.2940	Valid
Y1.2 .	0,316	0.2940	Valid
Y1.3 .	0,490	0.2940	Valid
Y1.4 .	0,524	0.2940	Valid
Y1.5 .	0,669	0.2940	Valid

Sumber, : kuesioner dibuat, 2023

Hasil uji validitas diolah untuk memberikan r hitung lebih besar dari 0,2940 untuk setiap atribut, sehingga validitas setiap item atribut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel.2
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X ₁)	0,733	0,6	Reliabel
2	Stres Kerja (X ₂)	0,665	0,6	Reliabel

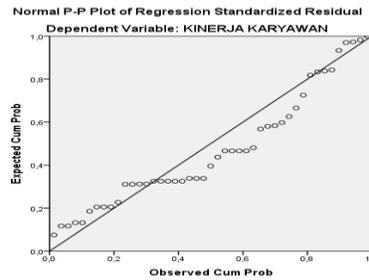
3	Komitmen Organisasi (X ₃)	0,636	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,681	0,6	Reliabel

Sumber : kuesioner dibuat, 2023

Penanda kinerja organisasi yang valid adalah variabel iklim organisasi (X1) stres kerja (X2) komitmen organisasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) Setiap variabel mempunyai Cronbach lebih dari 0,6

Uji Normalitas

Gambar 1
Uji Normalitas



Sumber, : kuesioner dibuat, 2023

Dengan hasil keputusan pengambilan data, data diatas dinyatakan berdistribusikan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.
Uji Multikolinearitas

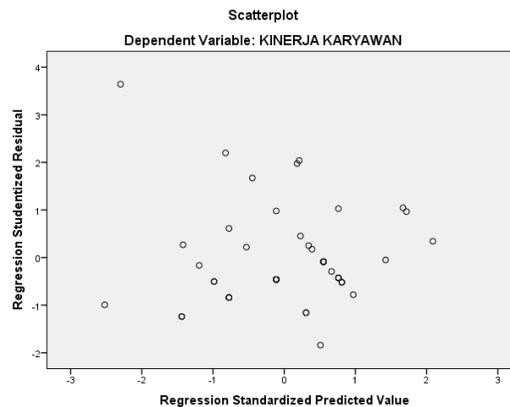
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,449	2,228
,202	4,955
,297	3,370

Sumber : kuesioner diolah, 2023

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ada nilai VIF 2,228, nilai stres kerja 4,955, dan nilai komitmen organisasi 3,370. Dengan nilai VIF masing-masing variabel adalah 10, Bisa disimpulkan bahwa tidak ada keberadaan multikolinearitas. Artinya, regresi tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heterokedasitas

Gambar 2
Uji Heterokedasitas



Sumber : data kuesioner dibuat, 2023

Titik-titik dalam ilustrasi dapat diamati tidak mengikuti pola yang dapat diprediksi. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa temuan hasil studi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

dekrit diturunkan berdasarkan hasil pemrosesan SPSS:

Tabel 4
Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,259	1,603	
	Iklm Organisasi	,234	,073	,389
	Setres Kerja	,054	,140	,069
	Komitmen Organisasi	,560	,132	,635

Sumber : data kuesioner diolah, 2023

Persamaan berikut dibuat untuk regresi linier berganda

$$Y = 6,259 + 0,234 X_1 + 0,054 X_2 + 0,560 X_3$$

1. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,259 satuan jika IklmOrganisasi (X1) stres kerja (X2) serta komitmen organisasi (X3) dianggap konstan, dengan nilai konstanta 6,259.
2. Karena X2 dan X3 adalah tetap, dan koefisien variabel (X1) adalah 0,234, maka peningkatan lingkungan organisasi akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,234 satuan.
3. Jika stres kerja dinaikkan Jika X1 dan X3 tetap, sedangkan satu unit meningkat pada variabel (X2), kinerja karyawan meningkat senilai 0,054 unit, koefisien (X2) = 0,054.
4. Dengan tidak berubahnya X1 dan X2, koefisien variabel (X3) = 0,560 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi ditingkatkan Untuk satuan, Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,560 satuan.

Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Tabel 5.

Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	StdError of the Estimate
1	,854 ^a	,730	,710	,703
a. Predictors: (Constant), KOMITMENORGANISASI, IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA				

Sumber : kuesioner dibuat, 2023

Terdapat hubungan yang sangat kuat iklim organisasi (X1) stres kerja (X2) serta komitmen organisasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y) menurut nilai coefficient of multiple linear link (R) sebesar 0,854. Menurut koefisien determinasi berganda (R²) = 0,710, menyatakan iklim organisasi (X1) stress kerja (X2) dan Komitmen organisasi (X3) berkontribusi 71,0% mempengaruhi kinerja karyawan

Uji T (Parsial)

Tabel 6.

**Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,259	1,603		3,905	,000
	Iklim Organisasi	,234	,073	,389	3,210	,003
	Stres Kerja	,054	,140	,069	2,383	,004
	Komitmen Organisasi	,560	,132	,635	4,260	,000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : data kuesioner diolah, 2023

Nilai thitung untuk setiap variabel dihitung menggunakan keluaran program SPSS berikut:

1. Variabel iklim organisasi (X1) memiliki nilai t 3,210 Nilai t tabel 1,681. Ini menunjukkan variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan (Y) H0 ditolak serta Ha diterima
2. Variabel stres kerja(X2) Nilai t hitung adalah 2,383 nilai t di tabel adalah 1,681. menunjukkan kinerja karyawan (Y) dipengaruhi pada variabel stres kerja (X2) dengan H0 ditolak dan Ha diterima.
3. Menurut nilai t hitung 4,260 dan t tabel 1,681 untuk variabel komitmen organisasi (X3) H0 ditolak serta Ha diterima menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 7
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54,830	3	18,277	36,947	,000 ^b
	Residual	20,281	41	,495		
	Total	75,111	44			

Sumber : kuesioner dibuat, 2023

Ho diabaikan serta Ha diperbolehkan F hitung > F tabel ($36,947 > 2,81$), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan antara Iklim Organisasi (X1) stres kerja (X2) komitmen organisasi (X3) Pada kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan aplikasi SPSS perhitungan ini selesai.

Pembahasan**Pengaruh Iklim Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari rangkuman jawaban responden terlihat bahwa mayoritas responden sangat setuju (SS) dengan setiap pernyataan pada variabel iklim organisasi. Berdasarkan Hipotesis 1, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh iklim organisasi. Karena X2 dan X3 tetap, dan koefisien variabel (X1) adalah 0,234, peningkatan iklim organisasi akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,234 unit.

Temuan penelitian ini sependapat dengan (Triastuti, 2019) Berdasarkan tanggapan responden terhadap suasana organisasi, akuntabilitas (indikator tanggung jawab) memperoleh nilai tertinggi. Ini menunjukkan betapa indikator tugas seperti tanggung jawab sangat memengaruhi budaya perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi baik pada iklim organisasi kerja ditingkatkan, kinerja mereka akan meningkat.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mayoritas responden sangat setuju (SS) dengan masing-masing item pada variabel stres kerja dapat dilihat dari rangkuman tanggapan responden. Menurut Hipotesis 2, Uji statistik menunjukkan stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat 0,054 satuan, jika stres kerja dinaikkan satu satuan sedangkan X1 dan X3 tetap, sesuai dengan koefisien variabel (X2) = 0,054.

Temuan penelitian mendukung pandangan luas (Gunawan, 2018) bahwa kinerja karyawan di Majalah Mother And Baby secara signifikan dipengaruhi oleh stres di lokasi kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari rangkuman jawaban responden terlihat bahwa mayoritas responden sangat setuju (SS) dengan masing-masing pernyataan pada variabel komitmen organisasi. Menurut Hipotesis 3, Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Kinerja akan naik sebesar 0,560 satuan jika komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan sedangkan X1 dan X2 tetap, sesuai dengan koefisien variabel (X3) = 0,560.

Temuan penelitian konsisten dengan (Muis et al., 2018) Variabel X2 (komitmen organisasi) memengaruhi kinerja pegawai Kanwil I-Medan PT Pegadaian (Persero).

Pengaruh Iklim Organisasi Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim organisasi stress kerja dan Komitmen organisasi memengaruhi variabel kinerja karyawan secara bersama sama (simultan). Nilai Coefficient of Multiple Linear link (R) sebesar 0,854 menunjukkan adanya hubungan sangat kuat pada iklim organisasi, stress kerja, dan komitmen organisasi bagi Kinerja karyawan (Y). Sesuai dengan koefisien determinasi berganda (R^2) = 0,710. iklim organisasi, stress kerja, dan komitmen organisasi berkontribusi 71,0% pada kinerja karyawan.

Temuan penelitian konsisten dengan (Muis et al., 2018) Variabel X2 (komitmen organisasi) memengaruhi kinerja pegawai Kanwil I-Medan PT Pegadaian (Persero).

KESIMPULAN

Hasil analisis data penelitian dan pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: Hipotesis 1 bahwa iklim organisasi (x1) berpengaruh signifikan pada hasil kinerja karyawan; Hipotesis 2 mengasumsikan stress kerja (x2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan analisis statistik menunjukkan stress kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hipotesis 3 komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. (4) pengaruh simultan iklim organisasi (X1) stress kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*.
- Bernadin, O., & Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Andi Offset.
- Davis, K., & Newstrom. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal For Research In Management (Bjrm)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/Bjrm.V1i2.90>
- Intifada, R., & Nurtjahjanti. (2013). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Pandanaran Semarang. *Jurnal Empati*.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Andi.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Notoatmodjo, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Rineka Cipta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8(2), 121–134. <https://doi.org/10.33830/Jom.V8i2.263.2012>
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*.

Alfabeta.

- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Uly, N. S., & Waliamin, J. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Team Work Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pt Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu*. 6(2), 223–231.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Salemba Empat.