



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif

Zsa Zsa Ardhia Clarisa Rosalia Paradipta¹, Alex Winarno²

^{1,2}Universitas Telkom, Bandung, Indonesia

E-mail: zsazaclarisc@student.telkomuniversity.ac.id, winarno@telkomuniversity.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-23 Published: 2023-08-02	This study examines the effect of work environment and workload on employee performance at PT Fauzan Putra Perkasa. This study used a quantitative approach, and data was collected through a survey of 48 PT Fauzan Putra Perkasa employees. Research findings reveal that the work environment and workload significantly affect employee performance. This finding implies that companies must provide a conducive work environment and manage employee workloads to improve performance. The study provides insight into the importance of creating a work environment supporting and managing employees' workloads to improve performance.
Keywords: <i>Work Environment;</i> <i>Workload;</i> <i>Employee Performance.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-06-12 Direvisi: 2023-07-23 Dipublikasi: 2023-08-02	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Fauzan Putra Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui survei dari 48 karyawan PT Fauzan Putra Perkasa. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengelola beban kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Studi ini memberikan wawasan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengelola beban kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.
Kata kunci: <i>Lingkungan Kerja;</i> <i>Beban Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Globalisasi memaksa masyarakat untuk terus mengikuti perubahan yang ada, paksaan secara tidak langsung itu menyebabkan ketidaksiapan masyarakat dalam menyesuaikan perubahan. Dalam beberapa perusahaan, perubahan itu menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan karena dalam perusahaan terdapat manusia sebagai aktor dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manusia perlu cepat dalam menyesuaikan perubahan yang ada untuk tetap terus bersaing dalam ketidakpastian industri dan perkembangan yang ada. Karena manusia berfungsi sebagai mesin yang menggerakkan proses pelaksanaan apa yang menjadi tujuan perusahaan itu sendiri, Kualitas sumber daya manusia perusahaan dapat membuat atau menghancurkan kinerjanya. Manajemen adalah bagian integral dari kesuksesan setiap perusahaan, dan SDM tidak dapat berfungsi terpisah darinya. Melalui manajemen yang efektif dengan peran manusia yang aktif dalam perencanaan strategis tujuan strategi perusahaan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan lebih mudah dicapai.

Istilah "kinerja" digunakan untuk menggambarkan hasil dari upaya organisasi untuk

memenuhi tujuan strategisnya, memastikan kebahagiaan pelanggan, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perekonomian (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2022:8). Menurut Wibowo (2022:11), tercapainya tujuan suatu perusahaan membuktikan bahwa hasil kerja mampu dibuktikan dengan kinerja perusahaan melalui rangkaian proses. Kinerja bermanfaat bagi personel dan juga bagi bisnis. Keuntungan kinerja karyawan termasuk pengembangan keterampilan, dorongan untuk mempertahankan pekerjaan yang sangat baik, keahlian manajemen waktu, kejelasan tanggung jawab dan tujuan, dan perencanaan prosedur kerja.

Penulis bertanya-tanya apakah kinerja karyawan mempengaruhi keberlanjutan perusahaan berdasarkan uraian sebelumnya. Berikut capaian kinerja dari indikator kinerja yang telah ditentukan oleh PT Fauzan Putra Perkasa dalam Tabel 1.

Tabel 1. Data kinerja karyawan Tahun 2020-2021

Kriteria	2020		2021	
	Target Perusahaan	Realisasi	Target Perusahaan	Realisasi
Sangat Baik	15%	3 (7%)	15%	5 (10%)
Baik	50%	15 (35%)	50%	20 (42%)
Normal	35%	20 (47%)	35%	18 (38%)
Cukup	-	5 (12%)	-	5 (10%)
Jumlah Karyawan	43		48	

Sumber: Data Olahan Peneliti 2022

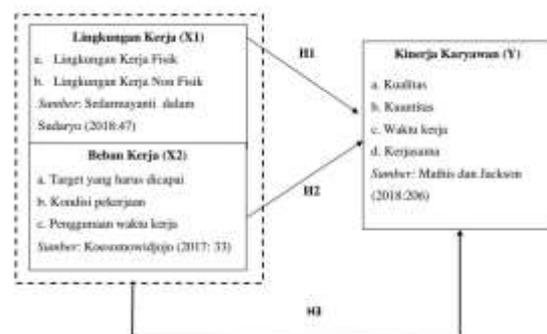
Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 1 di atas dapat diketahui capaian kinerja pegawai mengalami fluktuasi. Hal ini ditunjukkan oleh data pada tahun 2020 terdapat 7% pegawai yang memperoleh nilai kinerja pada kriteria sangat baik, lebih rendah dari target perusahaan yaitu 15%. Data pencapaian kinerja karyawan dengan kriteria baik ada sebanyak 35%, hal ini juga lebih rendah dari target 50%. Pada kriteria normal, ada sebanyak 47% lebih tinggi dari target, namun ditemukan ada sebanyak 12% karyawan yang memperoleh kriteria cukup dimana hal ini lebih rendah dari target perusahaan. Jika dibandingkan dengan target perusahaan sebesar 15%, terdapat kecenderungan penurunan kinerja pada tahun 2021, hingga 10% pekerja bekerja dengan sangat baik. Statistik pencapaian kinerja karyawan dalam tolok ukur yang baik ternyata tidak mencapai tujuan, dengan hanya 42% kinerja karyawan yang termasuk dalam kategori baik dibandingkan dengan 50% yang diinginkan. Meskipun ada beberapa bukti peningkatan kinerja karyawan pada tahun 2021, metrik menunjukkan tidak ada keuntungan besar jika dibandingkan dengan waktu yang sama di tahun 2020.

Berdasarkan data tabel 1 di atas selama kurun waktu dua tahun terakhir, Kinerja karyawan jauh dari harapan perusahaan. Ini menunjukkan potensi masalah dengan tingkat produktivitas di antara anggota staf. Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Kepemimpinan, kerja tim, lingkungan, dan kebahagiaan kerja semuanya berperan. Hal ini sejalan dengan temuan Sedarmayanti dan Rahardian (2018) yang menemukan bahwa iklim budaya dan organisasi yang mendukung dapat membantu karyawan berhasil dalam pendidikan tinggi. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek tempat kerja, antara lain beban kerja dan kondisi kerja (Hastutiningsih, 2018).

Menurut temuan wawancara pertama peneliti dengan personel sumber daya manusia di PT Fauzan Putra Perkasa, dihipotesiskan bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi lingkungan kerja dan beban kerja berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan di PT Fauzan Putra Perkasa. Hal ini ditunjukkan juga dengan permasalahan pada pertanyaan yang diajukan, khususnya terkait dengan tanda-tanda yang mengganggu lingkungan kerja yang sebenarnya dan interaksi antar rekan kerja. Sedangkan mengenai variabel beban kerja, dapat diketahui bahwa tidak terdapat masalah dalam pertanyaan

yang diajukan. Tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pekerja mampu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan dan mampu bekerja di bawah tekanan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan menunjukkan bahwa karyawan PT Fauzan Putra Perkasa mendapatkan beban kerja yang sesuai. Selain itu, anggota staf diizinkan untuk menjalankan kepemimpinan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan karyawan mampu memberikan dampak terhadap penurunan tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Sehingga, jawaban responden menggambarkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Penulis artikel termotivasi untuk melakukan kajian tentang pengaruh beban kerja dan kondisi kerja produktivitas karyawan PT Fauzan Putra Perkasa karena keadaan yang telah dijelaskan di atas. Penerapan indikator pada faktor beban kerja diperiksa, bersama dengan masalah dengan variabel lingkungan kerja. Model penelitian yang diajukan ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian (Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian Ini)

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Maret 2023. Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dimana pendekatan ini adalah untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dimana hasil penelitian diperoleh dari hasil perhitungan setiap indikator variabel penelitian kemudian dipaparkan secara tertulis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah mahasiswa jurusan Pendidikan Ekonomi khususnya pada Angkatan 2019 yang telah selesai mengikuti program merdeka belajar kampus merdeka. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi

yakni semuanya ada 39 mahasiswa Angkatan 2019 yang berada di Jurusan Pendidikan Ekonomi. Teknik pengambilan sampel menurut (Suharsimi Arikunto, 2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Maka peneliti menetapkan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Observasi, Angket (kuesioner) dan Dokumentasi.

Menurut (Sugiyono, 2014:145) Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk dapat memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Responden penelitian ini merupakan karyawan PT Fauzan Putra Perkasa sebanyak 48 karyawan tetap melalui angket langsung. Kuesioner yang dibagikan kepada 48 karyawan tetap memuat variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Melalui jika nilai variabel independen berfluktuasi, analisis linier berganda dapat digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan positif atau negatif antara variabel dan memperkirakan nilai dependen (lihat Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.712	.337		2.112	.040
Lingkungan Kerja	.696	.092	.720	7.539	.000
Beban Kerja	.188	.090	.199	2.084	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data Penelitian 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 0,712 + 0,696X_1 + 0,188X_2$$

Hasil persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,712, yang menunjukkan

bahwa nilai konstanta bernilai positif. Artinya jika Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) keduanya bernilai 0 (nol) atau konstan (tidak ada kenaikan atau penurunan), maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 0,712. Dengan kata lain lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) akan berpengaruh sebesar 0,712 terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya nilai Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,696 yang berarti jika Lingkungan Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat. Selanjutnya Nilai Beban Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,188 yang berarti jika Beban Kerja (X2) bertambah satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat.

T-test atau Uji T digunakan untuk menilai apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan sebagai uji dua arah, dan t tabel yang digunakan adalah 2,014. Hasil uji t ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.712	.337		2.112	.040
Lingkungan Kerja	.696	.092	.720	7.539	.000
Beban Kerja	.188	.090	.199	2.084	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat diperoleh bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 7,539 lebih besar dari pada t tabel 2,014, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi adalah $0,043 < 0,05$ dan hasil statistik uji t menunjukkan nilai t hitung = 2,084 lebih besar dari pada t tabel 2,014, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 di tolak dan H_a diterima yang berarti untuk variabel Beban Kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Selain uji t, dilakukan pula uji F atau uji koefisien secara bersamaan untuk menguji apakah variabel jika Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara serentak atau simultan memberikan pengaruh terhadap

Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan atau tidak. Hasil uji F ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.043	2	6.022	59.995	.000 ^b
	Residual	4.754	45	.106		
	Total	16.798	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa hasil uji F, dengan nilai F hitung sebesar 56,995, nilai signifikansi 0,000 (α) 0,05, dan nilai Ftabel sebesar 3,20. Terlihat bahwa perbedaan antara Fhitung = 56,995 dan Ftabel = 3,20 sangat besar. Menurut persyaratan untuk pengujian hipotesis, kita dapat menyimpulkan bahwa H_a benar dan H_0 salah. Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) merupakan faktor independen penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi digunakan sebagai indikator lain dari kekuatan prediksi model dalam penelitian ini, hasilnya ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.704	2.27527

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel diatas, nilai R square adalah 0,717 yang diterjemahkan menjadi kenyataan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu setara dengan 71,7%. Sedangkan faktor lain di luar cakupan penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 28,3%.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t (parsial), hipotesis nol H_0 ditolak dan mendukung hipotesis alternatif H_a yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung = 7,539 > t tabel = 2,014) pada tingkat signifikansi 0,000 0,05. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian bahwa lingkungan PT Fauzan Putra Perkasa berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Dendeng et al.

(2020), yang menemukan bahwa lingkungan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan di tempat kerja dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja mereka. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan penunjang operasional bagi seorang pegawai dalam bekerja, lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat menentukan bagi pegawai karena melalui lingkungan kerja yang kondusif, pegawai dapat bergerak lebih leluasa sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, sehingga dengan lingkungan kerja yang baik karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan baik, serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut hasil penyelidikan ini, variabel beban kerja secara signifikan mempengaruhi efisiensi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis nol H_0 dapat ditolak, sedangkan hipotesis nol alternatif H_a dapat diterima (t hitung = 2,084 > t tabel = 2,014, p 0,0043). Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis penelitian menetapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas insan PT Fauzan Putra Perkasa. Penelitian Siburian, et al. (2021), yang menunjukkan bahwa beban kerja berdampak langsung, substansial, dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan, mendukung temuan penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa beban karyawan yang ditetapkan sesuai dengan norma perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Hasil uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 7,539 pada taraf 0,000 0,05, sedangkan variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 2,084 pada taraf 0,043 0,05. Nilai t-tabel untuk kedua pengujian tersebut adalah 2,014. Produktivitas karyawan di PT Fauzan Putra Perkasa dipengaruhi oleh beberapa variabel, antara lain lingkungan tempat kerja dan volume pekerjaan yang dibutuhkan. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Bonifacio Borges Neto Araujo (2021), yang menemukan bahwa variabel yang mempengaruhi kualitas lingkungan kerja dan jumlah pekerjaan yang diharapkan diselesaikan oleh seorang karyawan memiliki efek multiplikatif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pekerja PT Fauzan Putra Perkasa secara signifikan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan beban kerja secara bersamaan, menurut temuan uji F. $F_{hitung} = 56,995 > F_{tabel} = 3,20$ dengan taraf signifikansi 0,000 menunjukkan hal tersebut. Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Jumira, Muhammad Siri Dangnga, dan Rusmin Nuryadin (2022), yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan baik oleh beban kerja maupun lingkungan kerja. Ini menjelaskan bagaimana perubahan beban kerja mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Pengurangan beban kerja dapat diakibatkan oleh beban kerja yang tidak cukup untuk talenta karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja selain beban kerja. Pengaturan yang menguntungkan dan menyenangkan untuk bekerja harus diperhitungkan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan apa yang telah dibahas di atas, penulis sampai pada kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengelola beban kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Studi ini memberikan wawasan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengelola beban kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

B. Saran

Melihat bahwa penelitian ini sangat terbatas, disarankan sehingga para peneliti di masa depan dapat mempelajari lebih banyak orang sekaligus agar jumlah sampel dapat dipertimbangkan variabel independen faktor di luar kendali individu karyawan, seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

Araujo, B. B. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Mandiri. *Jurnal Otonomi*, 1(6), 1-8. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1331>.

Dendeng, R. C. V., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unilever. TBK di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 21-30. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.30436>.

Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi pada PT MSV Pictures Yogyakarta). *Prosiding National Conference on Applied Business*, 8.

Jumira, D., Muhammad, S., & Nuryadin, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Parepare. *Decision : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 157-163.

Sedarmayanti, & Rahardian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 63-77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>.

Siburiam, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Jurnal Productivity*, 2(5), 370-377.

Silalahi, U. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (S. Suryandari (ed); Ke-3). Bandung: Alfabeta.

Widarjono, A. (2018). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Depok: Raja Grafindo Persada.