
PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MIDI UTAMA INDONESIA TBK MEDAN

Nurlatifah Hanum¹, M. Amri Nasution², Rani Rahim³

^{1,2,3} Universitas Dharmawangsa

amrinasion@dharmawangsa.ac.id, ranirahim@dharmawangsa.ac.id

Article History:

Received: 06 November 2024

Revised: 13 November 2024

Accepted: 02 Desember 2024

Keywords: *Konflik Kerja,
Lingkungan Kerja dan
Produktivitas Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif (data yang dinyatakan dalam bentuk angka) berupa angka-angka hasil jawaban responden. Selain itu dikumpulkan juga data kualitatif (data yang tidak dinyatakan dalam deskriptif) yaitu berupa data tentang sejarah perusahaan, gambaran umum perusahaan dan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini. Teknik pengumpulan data untuk penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut : kuesioner dan dokumentasi. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa konflik kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,474 > 1,665$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel konflik kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, hal ini menunjukkan semakin tidak ada konflik, maka semakin meningkat produktivitas kerja.. Pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,212 > 1,665$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya $0,000$ lebih kecil dibandingkan dengan nilai α 5% ($0,05$) atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 23,320 > 3,12$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan.*

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator kunci dalam mengukur keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Semakin tinggi

produktivitas, semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sunyoto (2016:203) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa efisien dan efektif seseorang atau organisasi dalam memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan output. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengelola berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas, termasuk konflik kerja dan lingkungan kerja.

Konflik kerja sering kali dianggap sebagai hambatan utama dalam upaya meningkatkan produktivitas. Menurut Sunyoto (2016:218), konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua pihak atau lebih yang disebabkan oleh perbedaan persepsi, tujuan, atau nilai-nilai yang dianut. Konflik dalam organisasi dapat bersifat konstruktif maupun destruktif. Apabila tidak dikelola dengan baik, konflik dapat memunculkan suasana kerja yang tidak harmonis, mengurangi motivasi, dan pada akhirnya menurunkan kinerja individu maupun tim. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Hasibuan (2017:67) bahwa konflik kerja yang tidak segera diselesaikan dapat berdampak buruk terhadap disiplin dan stabilitas kerja karyawan.

Di sisi lain, konflik yang dikelola secara positif dapat menjadi pemicu perbaikan dan inovasi dalam organisasi. Robbins (2016:291) menjelaskan bahwa dalam tingkat tertentu, konflik diperlukan untuk menstimulasi pemikiran kritis, menumbuhkan kompetisi sehat, dan mendorong pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan pendekatan manajerial yang tepat, konflik dapat dijadikan instrumen untuk meningkatkan produktivitas melalui pembenahan sistem kerja dan komunikasi antar individu atau kelompok.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek fisik, sosial, dan psikologis yang membentuk suasana kerja sehari-hari. Menurut Nitisemito (2015:183), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memberikan rasa aman, nyaman, dan mampu memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja maksimal. Hal ini mencakup elemen-elemen seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, hingga hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan.

Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidaknyamanan yang berujung pada menurunnya produktivitas. Menurut Simamora (2015:223), suasana kerja yang kurang mendukung akan berdampak negatif terhadap semangat kerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang sehat dan ergonomis mampu meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas, dan memperbaiki kualitas hasil kerja.

Produktivitas karyawan secara konseptual merupakan hasil dari interaksi kompleks antara kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, serta situasi organisasi secara keseluruhan. Hasibuan (2017:94) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas secara strategis dan berkelanjutan.

PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan sebagai salah satu perusahaan ritel modern dengan skala operasi yang besar menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam aspek produktivitas kerja. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan indikasi adanya ketegangan antarkaryawan, rendahnya komunikasi antar bagian, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung aktivitas operasional harian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja menjadi isu penting yang perlu dikaji secara empiris.

Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi berbasis data bagi pihak manajemen dalam mengelola konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan, dengan sampel sebanyak 77 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria sampel adalah karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari pernyataan terkait konflik kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan, dengan skala Likert (1-5). Variabel konflik kerja diukur melalui indikator seperti benturan kepribadian dan perselisihan antarindividu, lingkungan kerja diukur melalui faktor fisik dan psikologis, sedangkan produktivitas karyawan diukur berdasarkan kemampuan, semangat kerja, dan efisiensi.

Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak

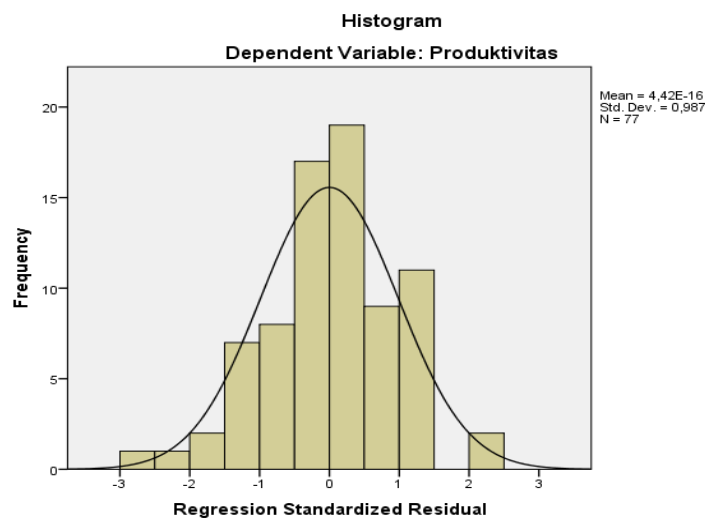
SPSS versi 20 untuk menguji hubungan antara variabel independen (konflik kerja dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (produktivitas karyawan). Uji asumsi klasik, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan untuk memastikan validitas model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisa grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan perangkat lunak SPSS. Berikut pola grafik hasil pengolahan SPSS versi 20 dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Uji Normalitas DataHistogram

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar disekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling

mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (variance inflator factor) dan nilai toleransi (tolerance). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 5 dan mempunyai nilai tolerance di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

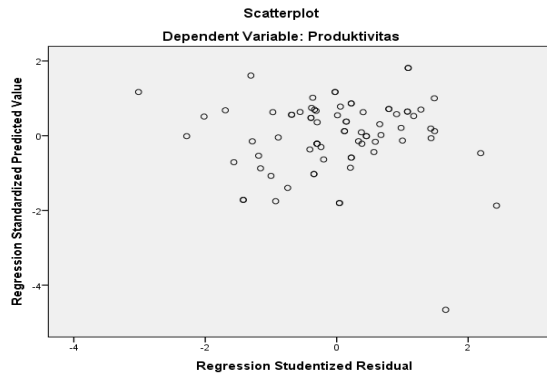
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF		
(Constant)	20,247	4,250		4,764	,000		
1 Konflik kerja Lingkungan kerja	,291	,118	,297	2,474	,016	,575	1,740
	,410	,128	,386	3,212	,002	,575	1,740

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai tolerance jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat heterokedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients					Statistics	Toler
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	20,247	4,250		4,764	,000		
1 Konflik kerja Lingkungan kerja	,291	,118	,297	2,474	,016	,575	1,740
	,410	,128	,386	3,212	,002	,575	1,740

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan:

$$Y = 20,247 + 0,291X_1 + 0,410X_2$$

1. Konflik Kerja: Nilai t-hitung (2,474) > t-tabel (1,665) dengan signifikansi 0,016 < 0,05, menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

karyawan. Koefisien positif (0,291) mengindikasikan bahwa pengelolaan konflik yang baik dapat meningkatkan produktivitas.

2. Lingkungan Kerja: Nilai t-hitung (3,212) > t-tabel (1,665) dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien positif (0,410) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan produktivitas.
3. Pengaruh Simultan: Nilai F-hitung (23,320) > F-tabel (3,12) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,387 menunjukkan bahwa 38,7% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh kedua variabel ini.

Uji Secara Parsial/Individual (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

**Tabel 3. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients					Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20,247	4,250		4,764	,000		
1 Konflik kerja	,291	,118	,297	2,474	,016	,575	1,740
Lingkungan kerja	,410	,128	,386	3,212	,002	,575	1,740

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikasinya untuk variabel konflik kerja (0,016) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,474 > t_{tabel} (n-k=77-3=74) = 1,665$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel konflik kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan.

2. Nilai signifikasinya untuk variabel lingkungan kerja (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan nilai dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,212 > t_{tabel} (n-k-77-3=74) = 1,665$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan.

Uji Secara Simultan/Serempak (Uji F)

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	910,330	2	455,165	23,320	,000 ^b
1	Residual	1444,345	74	19,518		
	Total	2354,675	76			

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Konflik kerja

Berdasarkan tabel 4.15 Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} (23,320) > F_{tabel} 3,12 (df_1=k-1=3-1=2)$ sedangkan $(df_2=n-k=77-3=74)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,370	4,41794

Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,622 artinya secara bersama-sama konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Tbk Medan mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Koefisien deterninasi (R²) diperoleh nilai 0,387 (38,7%) artinya (38,7%) variabel konflik kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat menjelaskan variabel produktivitas karyawan (Y) sedangkan sisanya 61,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar peneliti. Untuk nilai adjust RSquare sebesar 0,370 (37,0%), sehingga dapat dikatakan bahwa (37,0%) variasi variabel independen yaitu konflik kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan produktivitas karyawan sedangkan sisanya 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.MIDI UTAMA INDONESIA Tbk. Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk. Medan, dibuktikan dengan variabel konflik (0,016) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau thitung = 2,474 > ttabel (n-k=77-3=74) = 1,665. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ diterima untuk variabel pelatihan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk. Medan.

Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-

sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Anggota-anggota organisasi yang mengalami tersebut mencoba untuk menjelaskan persoalan dari pandangan mereka. Perlu disadari bahwa konflik berbeda dengan persaingan. Dalam persaingan dua pihak tersebut tidak bisa mencapai tujuan secara serentak, dan mereka tidak bisa saling mengganggu (Sunyoto, 2016:218).

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk. Medan.

Variabel lingkungan kerja (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan nilai dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,212 > t_{tabel} (n-k-77-3=74) = 1,665$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan.

Menurut Suparyadi (2015:391) : “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.”

Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. MIDI UTAMA INDONESIA Tbk. Medan.

Produktivitas karyawan pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} (23,320) > F_{tabel}$

3,12 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=77-3=74$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan.

Untuk nilai adjust RSquare sebesar 0,370 (37,0%), sehingga dapat dikatakan bahwa (37,0%) variasi variabel independen yaitu konflik kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan produktivitas karyawan sedangkan sisanya 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, di mana pengurangan konflik meningkatkan produktivitas; (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan lingkungan yang kondusif sebagai pendorong utama; (3) Secara simultan, konflik kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 38,7% terhadap produktivitas karyawan di PT. Midi Utama Indonesia Tbk Medan. Hasil ini dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meminimalkan konflik dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendongkrak produktivitas. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah mengeksplorasi variabel lain, seperti motivasi atau kepemimpinan, yang dapat memengaruhi produktivitas.

DAFTAR REFERENSI

- Ardana, I. K., dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amanah, Dita. 2013. *Pengantar Manajemen*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Jimmy L. Gaol, Chr, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Hani Luthfia Azhari, Hilman Jihadi, & Aris Budi Setyawan. (2018). *Analisis Pengaruh Konflik Terhadap Lingkungan Kerja Studi Kasus Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara*.
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, & Arik Prasetya. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.