



Peran Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi

Mega Isabella Sitinjak^{1*}, Zulfina Adriani², Feny Tialonawarmi³

^{1,2,3}Universitas Jambi, Indonesia

*Korespondensi penulis: megaisabella10@email.com

Abstract. *This research aims to explore the role of internal communication on work effectiveness and employee performance at the Jambi Province Food Security Service. Internal communication is a key factor in increasing organizational efficiency and productivity, especially in the government context. The research approach used is qualitative with descriptive methods, aiming to understand the experiences, perceptions and dynamics of interactions between employees and management. Data was obtained through in-depth interviews with 3 participants consisting of structural officials and functional employees, as well as through direct observation of communication patterns in the work environment. The research results show that effective internal communication characterized by openness of information, active participation of all parties, and transparent two-way communication contributes significantly to increasing work effectiveness and employee performance. Employees who feel they have received sufficient information and are involved in decision making are more motivated and show better performance.*

Keywords: *Employee Performance, Internal Communication, Work Effectiveness.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran komunikasi internal terhadap efektivitas kerja dan kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Komunikasi internal menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi, terutama dalam konteks pemerintahan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode deskriptif, bertujuan untuk memahami pengalaman, persepsi, dan dinamika interaksi antara karyawan dan manajemen. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan tiga partisipan yang terdiri dari pejabat struktural dan karyawan fungsional, serta melalui observasi langsung terhadap pola komunikasi di lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif, yang ditandai dengan keterbukaan informasi, partisipasi aktif seluruh pihak, serta komunikasi dua arah yang transparan, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan informasi yang cukup dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja, Kinerja Karyawan, Komunikasi Internal.

1. LATAR BELAKANG

Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi memiliki peran penting dalam memastikan ketahanan pangan di daerah tersebut. Keberhasilan program dan kebijakan yang dijalankan sangat bergantung pada efektivitas komunikasi internal dalam organisasi. Komunikasi yang baik akan membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi antar karyawan, serta memastikan informasi yang relevan dapat tersampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Dalam organisasi pemerintahan, komunikasi internal tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga sebagai mekanisme untuk membangun budaya kerja yang positif. Karyawan yang memiliki akses informasi yang baik akan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan

efektivitas kerja. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, menghambat koordinasi antar unit kerja, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas.

Di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, terdapat berbagai tantangan dalam komunikasi internal, seperti struktur organisasi yang hierarkis, kurangnya keterbukaan informasi, serta minimnya pemanfaatan teknologi komunikasi yang modern. Hambatan-hambatan ini sering kali menyebabkan keterlambatan dalam pengambilan keputusan dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam proses organisasi. Komunikasi internal yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam memastikan bahwa setiap pegawai dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi instansi. Dalam penelitian ini, akan dianalisis bagaimana komunikasi internal berkontribusi terhadap efektivitas kerja dan kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Penelitian ini juga akan mengidentifikasi hambatan utama dalam komunikasi internal serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan aliran informasi dalam organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi internal, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan komunikasi yang lebih baik di lingkungan instansi pemerintahan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan efektivitas komunikasi internal guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi internal dalam suatu organisasi merupakan elemen fundamental yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan koordinasi antar individu serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Komunikasi internal dapat dikategorikan menjadi tiga bentuk utama, yaitu komunikasi dari atas ke bawah (*top-down communication*), komunikasi dari bawah ke atas (*bottom-up communication*), dan komunikasi horizontal.

1) Komunikasi Top-Down

Komunikasi dari manajemen ke bawahan bertujuan untuk memberikan instruksi kerja, kebijakan, dan visi organisasi. Kejelasan informasi dalam komunikasi ini berperan dalam meningkatkan pemahaman karyawan terkait tugas dan tanggung jawab mereka.

2) **Komunikasi Bottom-Up**

Komunikasi ini memungkinkan karyawan untuk menyampaikan umpan balik kepada atasan. Dengan adanya komunikasi yang dua arah, organisasi dapat memahami kebutuhan serta permasalahan yang dihadapi karyawan dalam bekerja.

3) **Komunikasi Horizontal**

Komunikasi yang terjadi antara rekan kerja dalam level yang sama. Komunikasi ini penting untuk membangun kerja sama tim, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan efektivitas operasional organisasi.

Menurut N Ambia (2018) Efektivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kejelasan peran, motivasi kerja, serta ketersediaan informasi yang memadai. Komunikasi internal yang efektif dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja dengan memastikan bahwa seluruh anggota organisasi memahami tujuan dan ekspektasi yang ditetapkan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja:

Pamungkas (2020) menyebutkan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja:

- 1) **Karakteristik Organisasi:** Ciri-ciri ini menggambarkan kerangka kerja yang harus dijalankan oleh pekerja ketika melakukan tugasnya, yang berdampak pada seberapa efektif pekerjaan mereka. Struktur organisasi dan teknologi yang dapat menyediakan sumber daya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya adalah contoh fitur organisasi.
- 2) **Karakteristik Lingkungan:** Ini mencakup lingkungan umum organisasi, termasuk peralatan, perlengkapan, interaksi staf, dan keadaan kerja. Ciri-ciri ini tidak dapat diprediksi karena selalu berkembang.
- 3) **Karakteristik Karyawan:** Karena tindakan mereka akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, karyawan sebenarnya adalah kekuatan yang paling berpengaruh. Perilaku pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi karena pegawai merupakan sumber daya yang berkaitan erat dengan pengelolaan seluruh sumber daya organisasi.
- 4) **Karakteristik Kebijakan dan Praktik Manajemen:** Strategi dan metode kerja yang digunakan untuk memastikan bahwa segala sesuatu dalam suatu organisasi berjalan dengan baik disebut praktik manajemen. Faktor manusia juga harus diperhitungkan dalam aturan dan prosedur pengelolaan ini. Orang-orang ini memiliki pendekatan berbeda terhadap strategi, perolehan dan pemanfaatan sumber daya, komunikasi,

kepemimpinan, pengambilan keputusan yang tepat, inovasi organisasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Pengorganisasian orang dan prosedur untuk berhasil dalam organisasi yang semakin kompleks merupakan tanggung jawab manajemen sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan lingkungan yang semakin rumit.

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan R Simanjuntak (2020).

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Chusminah SM (2019) Adapun tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.
- 2) Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu berat.
- 3) Pertanggung jawab, apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan Keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi dan penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.
- 4) Pengembangan, jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan atau bantuan lainnya.

Bernardin dan Russell's Menurut dalam Anissa Nur Safitri (2020), Terdapat enam Dimensi kinerja utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- 1) Kualitas adalah suatu tingkat ruang lingkup, mencakup kegiatan yang bergerak menuju kesempurnaan, atau menyangkut proses atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan yang mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah Rupiah, satuan, dan siklus kegiatan yang dilakukan dalam.

- 3) Efektivitas biaya adalah tingkat di mana penelitian sekunder dilakukan dengan mencari literatur tentang penggunaan sumber daya organisasi dan landasan teori (sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan material) yang berkaitan dengan penelitian tersebut. dimaksimalkan untuk mencapai hasil terbaik atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan catu daya
- 4) Kebutuhan akan pengawasan adalah sejauh mana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Simanjuntak dalam Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualifikasi dan keterampilan pegawai berkaitan dengan pelatihan, etos kerja, etos kerja, pola pikir, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Fasilitas pendukung yaitu yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kesejahteraan pekerjaan
- c. Suprasarana, atau kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2019) bahwa metodologi penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu cara untuk menyelidiki keadaan suatu sistem pemikiran, sekelompok orang, suatu objek, atau kejadian terkini, untuk memahami secara mendalam fenomena komunikasi internal yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi serta dampaknya terhadap efektivitas kerja dan kinerja karyawan. Dengan jenis deskriptif, penelitian ini bertujuan menggambarkan situasi dan interaksi komunikasi internal dalam konteks organisasi secara sistematis dan terperinci.

1) Observasi

Metode observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dimana seorang peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan apa saja yang dilakukan. Dalam hal ini penulis terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan mengenai komunikasi internal mengenai efektivitas kerja dan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

2) Wawancara

Wawancara semi terstruktur digunakan, yang memungkinkan peneliti mendapatkan informasi rinci dari partisipan. Mereka disertai seputar pertanyaan

tentang pengalaman mereka dengan komunikasi internal, bagaimana dampaknya terhadap pekerjaan mereka, dan hambatan apa yang mereka temui ketika berbicara dengan rekan kerja. Akan ada pertanyaan dan jawaban yang bersifat terbuka, dan peserta akan didorong untuk merespon secara bebas dan berbagi pendapat dari pemikiran mereka.

3) Dokumentasi

Kebijakan internal yang berkaitan dengan komunikasi dalam instansi pemerintah, laporan kinerja, dan laporan rapat merupakan beberapa dokumen yang digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi, ditemukan bahwa komunikasi internal memainkan peran penting dalam efektivitas kerja dan kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.

Peran Komunikasi Internal dalam Efektivitas Kerja

Komunikasi internal di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan. Dengan aliran informasi yang jelas dan teratur, pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka, menghasilkan kerja sama yang harmonis antar bagian. Selain untuk menyampaikan instruksi, komunikasi internal juga memungkinkan karyawan untuk berbagi ide dan masukan yang membangun, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif yang meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki. Komunikasi yang lancar dan terbuka memungkinkan pimpinan dan staf membuat keputusan tepat, terutama dalam situasi mendesak. Kejelasan informasi mengurangi potensi miskomunikasi dan konflik, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Secara keseluruhan, komunikasi internal yang efektif di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, terkoordinasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam menjaga ketahanan pangan bagi masyarakat.

Di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, komunikasi internal sangat krusial untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan. Dengan aliran informasi yang sistematis dan transparan, setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga tercipta sinergi harmonis antar unit. Selain sebagai saluran perintah, komunikasi internal juga membuka ruang bagi karyawan untuk berbagi ide dan masukan konstruktif, menciptakan

lingkungan kerja inklusif yang meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas. Komunikasi yang lancar memfasilitasi pengambilan keputusan bersama, terutama dalam situasi mendesak, serta mengurangi miskomunikasi dan konflik, sehingga efisiensi dan produktivitas kerja meningkat. Hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan jelas membantu karyawan dalam memahami tugas serta tanggung jawab mereka. Keterbukaan informasi dari pimpinan kepada bawahan mempermudah koordinasi kerja dan mempercepat penyelesaian tugas. Karyawan yang merasa memiliki akses informasi yang cukup cenderung lebih produktif dan lebih sedikit mengalami kesalahpahaman dalam menjalankan tugas mereka.

Peran Informasi terkait kecilnya presentase kinerja karyawan

Informasi memegang peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, beberapa faktor utama yang menyebabkan kecilnya persentase kinerja karyawan adalah kurang efektifnya komunikasi internal, terbatasnya fasilitas pendukung, serta minimnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah kurangnya kejelasan dalam penyampaian tujuan dan target kerja. Ketika karyawan tidak memahami secara jelas apa yang diharapkan dari mereka, maka produktivitas dan kualitas kerja mereka cenderung menurun. Informan Edi Juhannas menekankan bahwa "Koordinasi yang baik antar departemen menjadi kunci utama dalam menjaga kelancaran operasional," namun sering kali informasi yang tidak tersampaikan dengan baik menyebabkan miskomunikasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu, keterlambatan dalam penyampaian informasi juga menjadi hambatan signifikan. Informasi yang seharusnya diterima secara cepat dan tepat waktu sering kali mengalami penundaan akibat birokrasi yang berbelit-belit atau saluran komunikasi yang tidak efisien. Hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat merespons atau mengambil tindakan yang diperlukan dengan segera. Misalnya, dalam situasi krisis pangan, keterlambatan informasi dapat menyebabkan kegagalan dalam merespons kebutuhan masyarakat secara cepat.

Kurangnya umpan balik atau feedback yang konstruktif dari atasan juga menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan. Tanpa adanya evaluasi yang jelas, karyawan tidak mengetahui apakah pekerjaan mereka sudah sesuai dengan standar yang diharapkan atau tidak. Hal ini membuat mereka tidak memiliki pedoman untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja mereka. Hafzi Hasmon menyatakan bahwa "Perubahan adalah bagian

dari perkembangan organisasi, namun tanpa komunikasi yang efektif, adaptasi terhadap perubahan bisa menjadi tantangan besar," yang menunjukkan pentingnya umpan balik dalam meningkatkan kinerja.

Selain itu, informasi yang tidak merata atau hanya diterima oleh beberapa individu tertentu dalam organisasi dapat menciptakan ketimpangan dalam pelaksanaan tugas. Desy Susantry menekankan pentingnya keterbukaan informasi, "Ketika informasi disampaikan dengan jelas, setiap anggota tim dapat bekerja dengan lebih percaya diri dan efektif." Ketidakmerataan informasi ini menyebabkan beberapa karyawan merasa tertinggal dan kurang termotivasi, yang akhirnya mempengaruhi keseluruhan kinerja dinas.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung juga berkontribusi terhadap rendahnya kinerja. Informan menyarankan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, rapi, dan bersih, serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. "Dengan adanya koordinasi yang baik dan komunikasi yang efektif antarpegawai, diharapkan setiap individu merasa lebih nyaman, termotivasi, dan dapat bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan bersama," demikian diungkapkan dalam wawancara.

Dampak Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi internal yang baik tidak hanya memengaruhi efektivitas kerja tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang lancar antara pimpinan dan karyawan, tugas-tugas dapat dikerjakan dengan lebih efisien. Informasi yang jelas dari pimpinan mengenai target kerja, prosedur, serta ekspektasi organisasi membantu karyawan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai dalam proses komunikasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hambatan dalam Komunikasi Internal

Meski komunikasi internal memiliki peran penting dalam efektivitas kerja dan kinerja karyawan, terdapat beberapa hambatan yang ditemukan dalam penelitian ini. Salah satu hambatan utama adalah struktur organisasi yang masih bersifat hierarkis, yang menyebabkan informasi sering kali tersendat dalam proses penyampaian dari tingkat atas ke tingkat bawah. Selain itu, beberapa karyawan merasa bahwa mereka kurang mendapatkan kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau memberikan masukan kepada pimpinan. Hambatan lain yang ditemukan adalah penggunaan media komunikasi yang kurang optimal. Beberapa informasi masih disampaikan secara konvensional tanpa pemanfaatan teknologi yang lebih modern,

sehingga menyebabkan keterlambatan dalam penyampaian informasi.

Strategi Meningkatkan Komunikasi Internal

Untuk mengatasi hambatan yang ada, organisasi perlu meningkatkan keterbukaan dalam komunikasi dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses komunikasi internal. Salah satu strategi yang dapat diterapkan adalah dengan meningkatkan penggunaan media komunikasi digital, seperti email atau aplikasi komunikasi internal, untuk memastikan bahwa informasi dapat diterima oleh seluruh karyawan secara cepat dan efektif. Selain itu, pelatihan komunikasi bagi karyawan dan pimpinan juga dapat membantu meningkatkan keterampilan komunikasi yang lebih baik dalam lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi internal memiliki peran krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Komunikasi internal yang efektif membantu karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka, meningkatkan koordinasi antar departemen, serta mempercepat proses kerja. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan karyawan untuk lebih aktif dalam pengambilan keputusan, yang berdampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja mereka.

Hambatan utama dalam komunikasi internal meliputi struktur organisasi yang hierarkis, kurangnya keterbukaan informasi, serta minimnya pemanfaatan teknologi komunikasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi komunikasi yang lebih terbuka, meningkatkan penggunaan teknologi komunikasi digital, serta memberikan pelatihan komunikasi bagi karyawan dan pimpinan. Ke depan, Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi diharapkan dapat terus memperbaiki sistem komunikasi internalnya guna mendukung efektivitas kerja dan kinerja karyawan. Dengan sistem komunikasi yang lebih baik, organisasi dapat mencapai tujuan yang lebih optimal serta meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan. Penerapan komunikasi internal yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta membantu organisasi dalam mencapai visi dan misinya secara lebih efektif.

DAFTAR REFERENSI

- Ambia. (2018). Pengaruh efektivitas kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan*, 1, 214–262.
- Buchanan, D., & Huczynski, A. (2020). *Organizational behavior: An introductory text*. London: Pearson Education Limited.
- Greenberg, J. (2022). *Behavior in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hansen, M. T. (2021). *The human side of innovation: The role of human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2017). *Organizational behavior and management*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2019). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mullins, L. J. (2020). *Management and organizational behavior*. London: Pearson.
- Nasution, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pamungkas, H. D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan pada PT MHS Semarang 2020. 8.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- SM, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis penilaian kinerja pegawai pada bagian kepegawaian dan umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2020). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.