

ANALISIS DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA PT FITRI BAKERY: PERAN KOMUNIKASI, PENGETAHUAN, DAN SIKAP KERJA

Andi Mutiara¹, Rachmawaty^{*2}, Muhlis³, Rachmat Endong Patompo⁴

^{1,2,3,4} Univeritas Patompo; Makassar, Indonesia

e-mail: ¹murezahzah@gmail.com, ^{*2}rachmawaty279@gmail.com,

³muchlisrauf72@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, pengetahuan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fitri Bakery di Kota Watansoppeng. Urgensi penelitian ini didasari oleh fenomena hambatan produktivitas yang dipicu oleh miskomunikasi antarbagian serta kesenjangan kompetensi teknis di tengah ketatnya persaingan industri makanan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh (*sensus*) terhadap seluruh karyawan. Data dianalisis melalui regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel secara parsial dan simultan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa komunikasi, pengetahuan, dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengetahuan teridentifikasi sebagai faktor paling dominan yang memengaruhi hasil kerja, dengan total kontribusi nilai koefisien determinasi (R^2) mencapai 98,1%. Hasil ini menegaskan bahwa integritas kompetensi teknis dan efektivitas arus informasi merupakan pilar utama produktivitas organisasi. Kesimpulannya, manajemen PT Fitri Bakery perlu memprioritaskan program pelatihan berkelanjutan dan standarisasi sistem komunikasi internal untuk meminimalisir kesalahan kerja dan mencapai target produksi secara optimal.

Kata kunci: Komunikasi, Pengetahuan, Sikap Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Bakery.

Abstract

This study aims to analyze the influence of communication, knowledge, and work attitude on employee performance at PT Fitri Bakery in Watansoppeng. The urgency of this research is driven by productivity challenges stemming from inter-departmental miscommunication and technical competency gaps amidst increasing competition in the food industry. The research utilizes a quantitative associative approach, employing a census sampling technique involving all employees. Data were analyzed using multiple linear regression to examine both partial and simultaneous effects. The findings reveal that communication, knowledge, and work attitude significantly and positively affect employee performance. Knowledge was identified as the most dominant factor influencing work outcomes, with a total coefficient of determination (R^2) of 98.1%. These results underscore that technical competence and effective information flow are critical pillars of organizational productivity. In conclusion, the management of PT Fitri Bakery should prioritize continuous training programs and standardized internal communication systems to minimize errors and optimize production targets.

Keywords: Communication, Knowledge, Work Attitude, Employee Performance, Bakery Industry.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang ditandai dengan ketatnya persaingan dunia usaha, setiap organisasi dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan berkembang. Sumber daya

manusia (SDM) diidentifikasi sebagai elemen paling strategis dalam organisasi dibandingkan dengan modal, teknologi, maupun uang. Hal ini dikarenakan manusia berfungsi sebagai penggerak dan pengendali atas seluruh komponen

organisasi lainnya. Tanpa dukungan SDM yang berkualitas, handal, dan kompeten, peralatan canggih maupun modal yang besar tidak akan mampu memberikan hasil optimal bagi pencapaian tujuan strategis perusahaan. Oleh karena itu, mengelola kinerja karyawan menjadi prioritas utama bagi manajemen di berbagai sektor industri.

Relevansi pengelolaan kinerja ini sangat krusial bagi industri makanan, seperti PT Fitri Bakery, Watansoppeng. Sebagai perusahaan yang memproduksi roti, kue, *pastry*, dan *cookies*, kualitas produk akhir sangat bergantung pada kinerja karyawan di setiap lini produksi. Kinerja yang optimal secara ideal akan tercapai apabila karyawan memiliki kemampuan teknis yang mumpuni, didukung oleh kecakapan bekerja dalam tim, keterampilan komunikasi yang efektif, serta sikap kerja yang konstruktif. Mathis & Jackson (2011) menegaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan merupakan kompetensi inti yang menentukan output kerja. Sejalan dengan hal tersebut, Luthans (2011) menyatakan bahwa sikap kerja positif seperti disiplin dan tanggung jawab adalah prediktor utama dalam pembentukan perilaku kerja produktif.

PT Fitri Bakery telah melakukan berbagai upaya nyata untuk mewujudkan kondisi ideal tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik perusahaan, Bapak Asri, diketahui bahwa manajemen telah mengirimkan karyawan untuk mengikuti pelatihan pembuatan kue dan roti serta mendatangkan chef ahli guna memberikan pembekalan teknis secara langsung. Intervensi ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam meningkatkan aspek pengetahuan dan kompetensi teknis karyawan. Selain itu, dari sisi sikap kerja, perusahaan telah berhasil meningkatkan kedisiplinan

melalui penegakan aturan yang konsisten, di mana sebagian besar karyawan menunjukkan ketepatan waktu dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya.

Namun demikian, pada kenyataannya masih ditemukan kesenjangan (*gap*) antara kondisi empiris (*das sein*) dengan kondisi ideal yang diharapkan (*das sollen*). Permasalahan kinerja tetap menjadi isu krusial yang menghambat produktivitas perusahaan. Masalah utama yang mencuat adalah kendala dalam komunikasi antar-karyawan, terutama miskomunikasi antara bagian penjualan dan bagian produksi. Sebagai contoh, informasi mengenai stok produk yang tidak tersampaikan secara akurat sering kali mengganggu alur produksi dan berdampak negatif pada volume penjualan. Selain itu, konflik interpersonal antar-karyawan terkadang menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis dan merusak sinergi tim.

Dampak dari lemahnya komunikasi dan kerja sama tim ini terlihat pada tidak tercapainya target produksi, terutama saat terjadi lonjakan permintaan pada hari besar agama atau libur panjang. Karyawan juga terkadang masih menunjukkan kurangnya inisiatif dan sering melakukan kesalahan kerja yang memengaruhi kualitas produk akhir. Kondisi ini menegaskan bahwa pengetahuan yang baik dan sikap kerja yang disiplin saja tidak cukup untuk menjamin kinerja optimal jika tidak disertai dengan arus komunikasi yang efektif. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa efektivitas komunikasi adalah faktor kunci yang menentukan terciptanya koordinasi dan kolaborasi dalam penyelesaian tugas secara efisien.

Pentingnya variabel komunikasi, pengetahuan, dan sikap kerja terhadap

kinerja juga telah dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Penelitian oleh Kinanthi (2019) dan Yonnovita (2019) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Nasution (2019) menemukan bahwa pengetahuan adalah determinan utama kinerja, dan Adila & Pintauly (2023) membuktikan pengaruh substansial sikap kerja terhadap output kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan ulasan teori tersebut, terdapat urgensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi, pengetahuan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan secara spesifik pada PT Fitri Bakery. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor

industri makanan serta memberikan solusi praktis bagi manajemen PT Fitri Bakery dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih komprehensif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2022), metode asosiatif bertujuan untuk meneliti dan menganalisis hubungan serta tingkat keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen secara mendalam. Penelitian dilaksanakan di PT Fitri Bakery yang berlokasi di Jl. Malaka Raya, Kelurahan Lemba, Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng.

Penelitian ini melibatkan empat variabel yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi Komunikasi atau Informasi, Pengetahuan, dan Sikap Kerja.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Komunikasi (X ₁)	Proses pertukaran informasi dan penyampaian pesan secara efektif antar karyawan dan bagian organisasi di PT Fitri Bakery untuk mencapai koordinasi kerja yang optimal.	1. Kejelasan pesan 2. Arus informasi 3. Keterbukaan 4. Umpan balik (<i>feedback</i>)	Skala Likert 1-5
Pengetahuan (X ₂)	Kapasitas intelektual dan pemahaman teknis karyawan mengenai prosedur pembuatan roti, pengoperasian alat, serta standar kualitas produk bakery.	1. Pemahaman tugas 2. Penguasaan alat kerja 3. Pemahaman prosedural 4. Pengetahuan produk	Skala Likert 1-5

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Sikap Kerja (X ₃)	Respon afektif, kecenderungan bertindak, dan kesiapan mental karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab profesinya di lingkungan perusahaan.	1. Kedisiplinan waktu 2. Tanggung jawab tugas 3. Inisiatif kerja 4. Kerja sama tim	Skala Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan PT Fitri Bakery.	1. Kualitas output 2. Kuantitas produksi 3. Ketepatan waktu distribusi 4. Efisiensi kerja	Skala Likert 1-5

Secara umum, model yang digunakan dalam penelitian ini dapat diungkapkan dalam bentuk berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Model tersebut adalah model hubungan kausalitas yang menempatkan komunikasi, pengetahuan, dan sikap kerja sebagai variabel antededen (independen) yang memprediksi fluktuasi kinerja karyawan (dependen). Secara struktural, model ini dianalisis menggunakan teknik Regresi Linear Berganda untuk mengetahui sejauh mana kontribusi masing-masing variabel independen, baik secara parsial maupun bersama-sama, terhadap variabel dependen.

Pendekatan regresi ini dipilih karena mampu membedah kompleksitas hubungan antar variabel serta memberikan estimasi akurat mengenai variabel mana yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja. Sebelum model regresi ini digunakan untuk menguji hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui serangkaian uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, untuk menjamin bahwa parameter yang dihasilkan

bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Kekuatan model akan diukur melalui koefisien determinasi (R^2) serta pengujian signifikansi melalui uji t dan uji F pada taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$).

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden dengan menggunakan Skala Likert lima poin (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju). Selain itu, dilakukan observasi partisipatif untuk memvalidasi perilaku kerja di lapangan serta wawancara mendalam dengan pihak manajemen PT Fitri Bakery guna memperoleh konteks kualitatif mengenai dinamika organisasi yang tidak terjangkau oleh instrumen kuesioner. Dokumentasi internal perusahaan juga digunakan sebagai data sekunder untuk mendukung profil perusahaan dan data historis produksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan mengevaluasi kualitas instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan variabel yang diteliti secara akurat.

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item kuesioner untuk variabel

komunikasi, pengetahuan, sikap kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) yang lebih besar dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid.

Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai di atas 0,60 untuk semua variabel, yang mengindikasikan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat baik sebagai alat ukur penelitian.

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample

Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa residual data terdistribusi secara normal.

Selain itu, uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,109 (di atas 0,10) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 9,157 (di bawah 10), sehingga dapat dipastikan tidak terdapat hubungan linear yang problematik antar variabel independen.

Model juga dinyatakan bebas dari kendala heteroskedastisitas, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilakukan secara valid.

Tabel 2. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.332	1.510		0.220	0.830
Komunikasi	0.326	0.145	0.249	2.243	0.046
Pengetahuan	0.497	0.129	0.420	3.843	0.003
Sikap Kerja	0.427	0.168	0.347	2.540	0.027

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan model:

$$Y = 2,145 + 0,234X_1 + 0,456X_2 + 0,287X_3$$

Koefisien regresi yang positif pada seluruh variabel menunjukkan adanya hubungan searah, di mana peningkatan pada aspek komunikasi, pengetahuan, dan sikap kerja secara linier akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Fitri Bakery. Kekuatan model ini tercermin dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,981, yang berarti bahwa 98,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh ketiga variabel independen

tersebut, sementara sisanya sebesar 1,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkup penelitian ini.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa pengetahuan merupakan prediktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks industri makanan dan *bakery*, penguasaan teknis mulai dari pemilihan bahan hingga proses produksi menjadi fondasi utama produktivitas. Temuan ini sejalan dengan argumentasi Mathis dan Jackson (2011) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja yang didasari oleh pengetahuan mendalam merupakan determinan utama dalam meminimalisir kesalahan kerja. Selain itu, hasil ini

mengonfirmasi penelitian terdahulu oleh Nasution (2019) yang menegaskan bahwa kapasitas intelektual karyawan memiliki korelasi linier dengan efisiensi kerja. Di sisi lain, komunikasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana efektivitas pertukaran informasi antarbagian di PT Fitri Bakery mampu mengurangi potensi miskomunikasi terkait stok dan target harian. Fakta ini mendukung teori Robbins dan Judge (2017) mengenai peran komunikasi sebagai jembatan koordinasi dalam organisasi, serta memperkuat temuan Kinanthi (2019) dan Yonnovita (2019) yang menunjukkan bahwa arus informasi yang lancar berkontribusi pada pencapaian target kerja yang lebih presisi.

Eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel sikap kerja menunjukkan

pengaruh positif yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa dimensi kedisiplinan dan tanggung jawab moral karyawan menjadi pendorong motivasi internal dalam bekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Luthans (2011), sikap kerja yang konstruktif mencerminkan komitmen individu terhadap organisasi yang pada gilirannya akan memanifestasikan diri dalam bentuk kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini selaras dengan studi Adila dan Pintauli (2023) yang menemukan bahwa perilaku organisasi sangat bergantung pada integritas sikap individu terhadap tugasnya. Secara komprehensif, sinergi antara komunikasi yang efektif, penguasaan pengetahuan teknis, dan sikap kerja yang disiplin menciptakan sebuah ekosistem produktivitas yang tangguh di PT Fitri Bakery.

Tabel 3. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	127.805	3	42.602	243.059	0.000 ^b
Residual	1.928	11	0.175		
Total	129.733	14			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Pengetahuan, Komunikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel internal ini secara bersama-sama memengaruhi kinerja secara signifikan memberikan kontribusi teoritis bagi literatur manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan validasi empiris bahwa pengembangan kompetensi karyawan harus dilakukan secara holistik, mencakup aspek kognitif, afektif, maupun keterampilan komunikasi interpersonal untuk

mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, pengetahuan, dan sikap kerja secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fitri Bakery, Watansoppeng. Secara parsial, ketiga

variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dengan variabel pengetahuan muncul sebagai determinan yang paling dominan dalam menentukan level kinerja. Hal ini mengukuhkan bahwa dalam industri pembuatan roti dan kue, penguasaan teknis serta pemahaman prosedural yang mendalam merupakan fondasi utama produktivitas organisasi.

Kelebihan penelitian ini terletak pada kekuatan model regresi yang dihasilkan, di mana koefisien determinasi (R^2) mencapai 98,1%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, pengetahuan, dan sikap kerja hampir sepenuhnya mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT Fitri Bakery, sehingga model ini sangat relevan untuk diaplikasikan dalam konteks manajemen SDM di industri serupa. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup populasi yang hanya mencakup satu perusahaan (PT Fitri Bakery) dengan jumlah responden yang relatif terbatas. Hal ini menyebabkan hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang terbatas pada skala industri yang lebih luas atau pada wilayah geografis yang berbeda.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran strategis yang diajukan baik untuk pihak manajemen maupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

Mengingat pengetahuan merupakan faktor dominan, perusahaan disarankan untuk terus melakukan program *up-skilling* melalui pelatihan teknis dan bimbingan dari tenaga ahli secara berkala. Selain itu, manajemen perlu membangun sistem komunikasi internal yang lebih formal dan terstruktur, seperti penggunaan papan

informasi digital atau pertemuan koordinasi harian (briefing), guna meminimalisir miskomunikasi antara bagian penjualan dan produksi.

Mengingat masih terdapat sisa pengaruh sebesar 1,9% dari faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam model ini, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mengeksplorasi variabel eksternal maupun internal lainnya, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, atau lingkungan kerja fisik. Selain itu, pengembangan penelitian ke depannya dapat dilakukan dengan memperluas cakupan populasi pada industri bakery di wilayah lain atau menggunakan metode campuran (mixed methods) untuk mendapatkan gambaran kualitatif yang lebih mendalam mengenai dinamika konflik interpersonal di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila, A., & Pintauli, R. F. (2023). Mengungkap Hubungan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediasi Employee Engagement. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 232-241. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.239>.
- Afandi, P. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aris, A. A., Yahya, M., Wardhana, A., & Rachmawaty, D. H. (2024). Self-efficacy, self-esteem, locus of control, and their influence on the performance of village officials. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 114-127.

- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. *Management Science*, 32(5), 554-571.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Devito, J. A. (2011). *Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Kharisma Publishing.
- Effendy, O. U. (2003). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., et al. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Strategi Bisnis & Kewirausahaan*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kinanthi, D. W. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perangkat Desa Cikeas Udik. *Jurnal Penelitian Ekonomi*, Kabupaten Bogor.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Liliweri, A. (2009). *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Liliweri, A. (2011). *Komunikasi: Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Maulyan, T. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Mulyana, D. (2005). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. F. I. (2019). Pengaruh Komunikasi Pengetahuan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Payaloting International Panyabungan. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: Kandra Medika.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wamitu, S. N. (2016). Functional Boundaries as a Tacit Knowledge Sharing Factor and Its Effect on Public Sector Performance in Kenya. *Open Journal of Business and Management*, 4(2), 225-237.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Gravindo.
- Widiyastuti, N., & Hutagaol, O. D. (2023). Pemanfaatan Humor dalam Synchronous Computer-Mediated Communication. *Jurnal*

- Komunikasi Profesional*, 7(1), 81-97.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yonnovita, E. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau. *Jurnal Administrasi Negara*.