

KOMUNIKASI ORGANISASI BERPENGARUH TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT SUMITOMO WIRING SYSTEMS BATAM INDONESIA

Syahrani¹, Angel Purwanti²

¹Mahasiswa Program Komunikasi, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Komunikasi, Universitas Putera Batam

Email: pb151110025@puterabatam.ac.id

ABSTRACT

Work motivation is a condition or energy that directs employees to achieve company goals. currently, the development of organizational communication sees communication as one of the most dominant and important activities in the organization and can motivate employees. the purpose of this research is to reveal how the role of communication that occurs in the company Sumitomo wiring systems Batam. this study uses quantitative methods. with the determination of the sample using random sampling, the number of samples in this study were 180 respondents with 23 questions on the questionnaire. the results of the study obtained a t value of $10,758 > 1,653$ and a sig value which was smaller than 0.005 which concluded that organizational communication had a significant influence on employee motivation at PT Sumitomo wiring systems, the results of the coefficient of determination test obtained a measure of organizational communication explaining employee motivation by 39%

Keywords: *organization communication; work motivation, influence, Batam*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu lingkungan bagi orang-orang yang memberlakukan tivities didalam pencapaian target yang diputuskan, hampir seluruh perusahaan bergerak memakai sumber didalam menciptakan benda ataupun jasa agar kemudian dapat di pasarkan. Sumber daya yang dipunyai perusahaan antara lain modal, matril, teknologi, dan insan, sehingga pemanfaatan SD yang hadir diharuskan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin yang sebabnya target perusahaan bisa tercapai dengan tepat.

Perbagai macam SD yang dipunyai oleh perusahaan, SDM memiliki tempat yang krusial terkait hubungannya dengan target dari perusahaan, kegiatan dari urusan itu tidaklah mungkin terlepas dari indikator karyawan. Yang mana Karyawan merupakan mesin yang menggerakkan suatu produktivitas dari perusahaan. Pakai itulah dapat dipastikan bahwa ada atau tidaknya kelancaran suatu perusahaan terlihat pada cara perusahaan menyusun sumber manusia

atau karyawan yang ada dalam memperjalankan perusahaan.

Berhasilnya suatu pimpinan diperlihatkan dengan bagaimana berhasilnya bawahan dalam melakukan pekerjaanya, sedangkan taraf pengukuran dari berhasil atau tidaknya suatu pekerja, diukur oleh bagaimana hasil dari pekerjaan dari si pekerja tadi, yang pada umumnya ialah kinerja atau performa kerja.. motivasi juga dapat ditingkatkan melalui kegiatan tertentu, sperti yang diterapkan pada Sumitoo Wiring Systems yang kerap mengadakan kegiatan *Outting* dan pemberian apresiasi seperti hadiah materi atau prestasi, hal ini seusai dengan taktik *pull strategy* atau strategi yang bertujuan untuk mendorong tingkat penjualan. (Purwanti, 2018:6) yang ada pada perusahaan Sumitomo Wiring System..

Pimpinan pastilah diharapkan memiliki kemampuan dalam mengkomunikasikan informasi yang baik pada pekerjaannya dan juga mempunyai sifat karismatik, karena tegas dan tidak emosional serta sadar akan pentingnya pendapat empati,i

angan dan keinginan kelompok. Berhasilnya seorang pimpinan dan diberikan pertanda pertanda yang dipertunjukkan pekerjaannya yang dilihat kinerja dari pekerjaannya yang membuat puas. Karena prestasi akan dicapai ketika bekerja dihasilkan memuaskan.

Perusahaan Sumitomo, merupakan perusahaan yang memiliki induk perusahaan di Jepang, menjadikan beberapa kursi di tingkat manajemen atas diduduki oleh orang berkependudukan Jepang, tentu hal ini akan berpengaruh kepada efektifitas komunikasi di lingkup perusahaan, khususnya di bagian *office*, namun bukan berarti di bagian operasional, karyawan berkewarganegaraan Jepang tidak ditemukan, pihak atasan berkewajiban untuk melakukan pengecekan rutin dibagian operasional dan gudang, acap kali ditemukan bahwa komunikasi yang berlangsung cukup bias, karena apa yang dikatakan atasan non-WNI sering diartikan sebagai ungkapan amarah atau negatif, terlepas dari apa maksud yang sebenarnya.

Kasus diatas berdasar pada komunikasi pribadi, bukan tidak mungkin bahwa komunikasi terkait kegiatan organisasi juga memiliki hambatan atau kurang efektif terlepas dari komunikator atau topik yang dikomunikasikan, maka dampak yang terjadi tentunya akan berpengaruh ke kinerja perusahaan, salah satunya ialah motivasi dari karyawan terkait.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

Asal mula dari kata motivasi, bermula pada kata *move*, artinya ialah dorongan-dorongan yang diberikan untuk membuat keinginan dari suatu individu agar individu itu memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu hal. Lalu (Wahyudi, Setiawan, & Wella, 2017) menyatakan bahwasanya motivasi dalam konteks kerja ialah situasi yang dapat membuat tubuh atau suatu individu bergerak secara terarah dan memiliki tujuan dalam pencapaian tujuan dari suatu instansi. Sikap yang datang dari reseptor yang diberikan motivasi

memberikan dampak di dalam penerimaan motivasi seperti sikap mental dan hal positif lain..

2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi ialah pengiriman dan penerimaan dari beberapa komunikasi organisasi yang pada suatu lingkaran formal atau resmi ataupun yang tidak resmi di dalam suatu instansi, semakin besar suatu instansi maka akan semakin rumit dan dikomunikasikan dibanding dengan perusahaan yang kecil.

Komunikasi Terdapat bentuk yang sifatnya resmi dan tidak resmi, komunikasi resmi ialah komunikasi yang telah dipersetujui oleh instansi itu yang sifatnya tidak keluar dari tujuan dan relevansi dari perusahaan terkait didalamnya terdapat seperti prosedur kinerja jadwal produksi dan berbagai pekerjaan yang diberlakukan di dalam interaksi Seperti surat kebijakan dan lain-lain. Sedangkan komunikasi yang tidak resmi ialah komunikasi yang biasanya terjadi secara umum dan tujuannya bukan terpusat di instansi atau perusahaan tapi namanya pada individu (Saleh, 2016).

2.2. Penelitian Terdahulu

Bagian ini menjelaskan tentang analisa yang telah diberlakukan sebelumnya dengan maksud dipergunakan untuk bahan dukungan dan perbandingan:

1. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Telunjuk.com, Jurnal Koneksi Sinta S3 Vol. 5, No. 1, Maret 2021, Hal 151-156, e-ISSN:25980785.

Analisa di sini mengemukakan bahwasanya iklim dari komunikasi organisasi memiliki pengaruh sifikasi yang tinggi terhadap motivasi dari kerja para karyawan, hubungan di iklim komunikasi dengan motivasi dari sangatlah kuat di dalam penelitian ini dan iklim dari komunikasi organisasi 64.1% berpengaruh terhadap motivasi kerja dari para pegawai. (Handra & Setyanto, 2021)

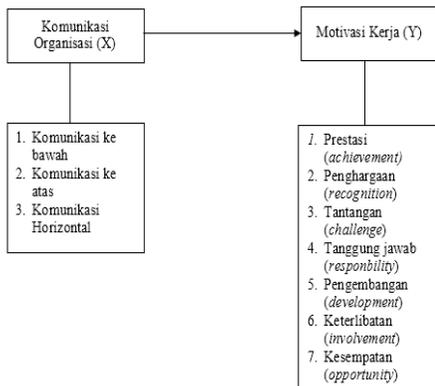
2. Pengaruh Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Organisasi Pegawai BPD Manado, Jurnal EMBA

Hasil analisa ini memberikan bukti bahwasanya budaya dari organisasi dan omunikasi organisasi pengaruhnya terhadap variabel independen yaitu secara signifikan pada komitmen organisasi PBPd kota Manado. (Siwi, Tewel, & Trang, 2020)

3. Analisis Komunikasi Organisasi pada Motivasi Kerja Pegawai Biro Humas Kementerian Industrin, Jurnal RisKom, Volume 2 Nomor 2, P-ISSN: 2615-0875

Hasil dari analisa ini menunjukkan bahwa sanya terjadi didalam perusahaan mempunyai dengan signifikasi yang tinggi pada motivasi para pegawai. (Safitri, Risaldi, & Oktaviani, 2019)..

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Melihat kerangka berpikir yang telah dijabarkan maka dapat ditarik hipotesa dalam analisa ini ialah:

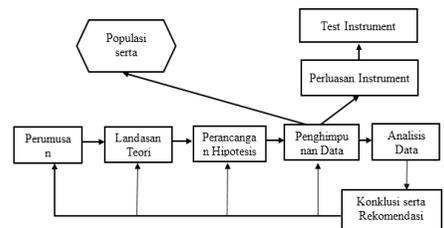
H_1 : Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia

H_0 :Komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian deksriptif dengan jenis data yang dipergunakan dalam bentuk kuantitatif



Gambar 2 Desain Penelitian

3.2. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independan atau bebas yang terdapat dalam penelitian ini ialah Komunikasi Organisasi (X) yang memiliki pengertian bahwa ialah pengriman dan peneriman dari beberapa komunikasi organisasi yang pada suatu lingkaran formal atau resmi ataupun yang tidak resmi di dalam suatu instansi, semakin besar suatu instansi maka akan semakin rumit dan dikomunikasikan dibanding dengan perusahaan yang kecil. (Afianto & Utami, 2017)

a. indikator komunikasi kerja

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan
- 7) Kesempatan

2. Variabel Dependen

Variabel dependan atau bebas yang terdapat dalam penelitian ini ialah motivasi kerja (Y) yang memiliki pengertian bahwa motivasi kerja adalah sikap suatu individu terhadap pekerjaan miliknya agar memunculkan perasaan puas pada kerjanya

b. indikator motivasi

- 1) Komunikasi ke bawah
- 2) Komunikasi ke atas
- 3) Komunikasi Horizontal

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia yang berjumlah 1.492 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan memakai teknik *Random Sampling* atau teknik penentuan sampel yang diambil secara acak dengan

kuota sebanyak 180 orang yang diperhitungkan memakai rumus *slovin* (Siregar, 2017 B 57).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni sumber data langsung, yang data informasinya diambil melalui respon responden dengan memakai kuesioner.

Instrumen penelitian yang dipergunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah memakai metode Kuesioner (Angket) yang disebarluaskan secara *online* melalui *Google Form*.

3.5. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini dipergunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan tentang kondisi variabel yang diteliti serta menguji hipotesis atau pernyataan sementara. Uji statistik deskriptif ini disajikan dalam bentuk nilai rata-rata (*mean*), *min*, dan *max* (Siregar, 2017).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi dapat dikatakan bagus jika distribusi data tersebut normal. Uji normalitas dalam penelitian ini diimpilkasikan dengan menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan menginput nilai residual pada uji *nonparametric* dengan suatu pengaturan, (Siregar, 2017)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tiadanya hubungan linier yang sempurna atau dekat dengan sempurna antar variabel bebas model regresi. Model regresi normalnya, haruslah tanpa hubungan antar variabel independant. Uji ini dilakukan dengan memperhatikan koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan dasar bahwasanya jika VIF lebih kecil dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas, (Priyatno, 2012).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki guna untuk mendapatkan pengetahuan atas variasi yang diperhatikan pada model regresi. Metoda yang dipergunakan pada uji ini ialah uji *Park Glejser*. Uji *Park Glejser* dilakukan dengan menghubungkan nilai residual absolut dengan masing-masing variabel independan. Model tidak mengalami heteroskedastisitas jika diperoleh nilai signifikansi > nilai alpha (0,05), (Wibowo, 2012).

d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis multivariat bertujuan agar mendapatkan pengetahuan atas korelasi yang ada diantara variabel bebas dan yang terikat pelacakan ini memiliki dua jenis hubungan, kecil dan simultan (Siregar, 2017).

e. Analisis Determinasi

Memiliki tujuan untuk memberitahukan tingkatan akurasi yang paling baik di analisa regresi yang dipertunjukkan dengan besaran R pangkat dua antara 0 hingga satu ketika ke efisien yano arti bahwa variabel independen tidaklah memiliki pengaruh pada variabel dependen ketika mendekati ke angka 1 maka variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen (Herlina, 2019).Metode Pengumpulan Data

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas diberlakukan agar mendapatkan keakuratan suatu bilangan ketika diberlakukan pengukuran pada objek menggunakan di dalam penelitian ini ialah formula korelasi *Product Moment* dari *Carl Pearson*.

2. Uji Reabilitas

Pengujian keandalan atau normalnya disebutkan sebagai penghitungan yang dipergunakan agar dapat keandalan hasil da perhitungan perhitungan itu dilakukan dua kali atau lebih tata cara yang dengan menggunakan pengukur yang terlepas itu dengan dengan cara eksternal ataupun internal, (Siregar, 2017). Kriteria uji reliabilitas diasumsikan reliabel jika *Cronbach alpa* > 0,60..

3.7. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini dilakukan di PT Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia, Jl. Beringin lot. 8, Batam Industrial Park Muka Kuning, Batam.

PEMBAHASAN

4.1. Profil Objek Penelitian

PT Sumitomo *Wiring Systems* Batam Indonesia merupakan cabang perusahaan dari PT Sumitomo *Wiring Systems* yang disahkan pada tanggal 22 Desember 1917 di Jepang dan pada tahun 1990 untuk cabang Indonesia.

dipimpin oleh Mitsuo Nishida pada perusahaan utama dan Takashi Ichikawa pada cabang Indonesia, perusahaan ini bergerak pada perangkat elektronik dan komponennya, seperti *wiring harnesses* untuk *automobiles*, kabel elektronik, komponen *Central Gateways*, *Body ECUs*, *Junction Blocks*, *Relay Boxes*, dan beberapa modul lainnya yang memakai teknologi tinggi sebagai keunggulannya

4.2. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Komunikasi

Tabel 1 Validitas Variabel Komunikasi

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x.1	0.702	0.1230	
x.2	0.795	0.1230	
x.3	0.837	0.1230	
x.4	0.871	0.1230	
x.5	0.805	0.1230	
x.6	0.813	0.1230	
x.7	0.844	0.1230	Valid
x.8	0.751	0.1230	
x.9	0.809	0.1230	
x.10	0.807	0.1230	
x.11	0.757	0.1230	
x.12	0.760	0.1230	
x.13	0.827	0.1230	

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 26, 2022

Dari keseluruhan 10 subdata dari variabel Dependan, yang juga merupakan jumlah dari pernyataan dalam questioner, terlihat bahwa r hitung yang lebih besar

dari r tabel. hal ini menegaskan bahwa data dari variabel dependen valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2 Validitas Motivasi Kerja

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
y.1	0.785	0.1230	
y.2	0.809	0.1230	
y.3	0.850	0.1230	
y.4	0.844	0.1230	
y.5	0.841	0.1230	
y.6	0.852	0.1230	Valid
y.7	0.862	0.1230	
y.8	0.812	0.1230	
y.9	0.813	0.1230	
y.10	0.719	0.1230	

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 26, 2022

Dari keseluruhan 10 subdata dari variabel Dependan, yang juga merupakan jumlah dari pernyataan dalam questioner, terlihat bahwa r hitung yang lebih besar

dari r tabel. hal ini menegaskan bahwa data dari variabel dependen valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian

c. Reabilitas

Tabel 3 Uji Reabilitas

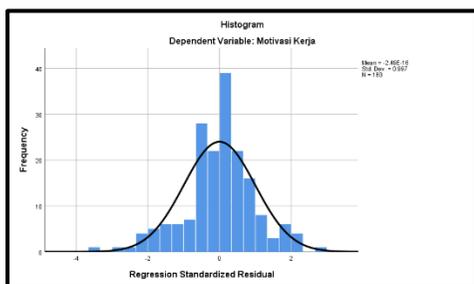
Variabel	Cronbach Alpha	N	Keterangan
Komunikasi Organisasi	0.953	13	Reliable
Motivasi Kerja	0.945	10	Reliable

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 26, 2022

nilai Cronbach dari Komunikasi Organisasi senilai 0.953 dan lebih besar dari 0.6 dan 0.8, hal inipun terjadi pada Motivasi kerja, nilai yang dimilikinya ialah 0.945 yang juga lebih besar dari angka 0.6 dan 0.8. kedua pernyataan diatas menegaskan bahwa data yang dipergunakan dapat diandalkan dan dapat dipergunakan didalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas



Gambar 3 Histogram

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 26, 2022

Berdasar pada gambar tertera, penelitian ini mempergunakan data yang tersebar dengan normal, pembuktian

Tabel 4 Uji Kolmogorov Smirnov

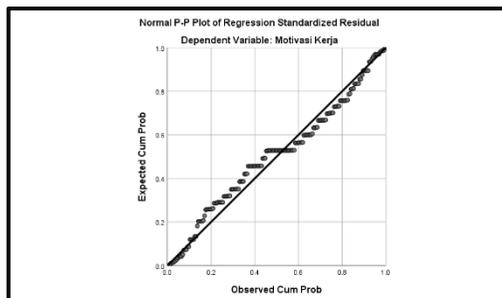
		Unstandarized Residual
N		180
Parameter Normal ^b	Rata-rata	.000
	Std. Deviasi	5.52144656
Perbedaan paling ekstrim	Absolut	.089
	Positif	.068
	Negatif	-.089
Uji Statistik		.089
Asym. Sig (2tailed)		.136 ^c

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 26, 2022

dari uji yang telah dipertunjukkan di tabel diatas, didapatkann nilai Asymp. Significant sebesar 0.136, nilai ini lebih besar dari nilai 0,05 yang memberikan simpulan bahwasanya distribusi data normal.

b. Uji Multikolinearitas

dipaparkan pada gambar kurva yang bentuknya seperti bentuk sebuah lonceng, uji normalitas juga dapat dipertunjukkan pada uji plot dibawah.



Gambar 4 Normal P-Plot

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 26, 2022

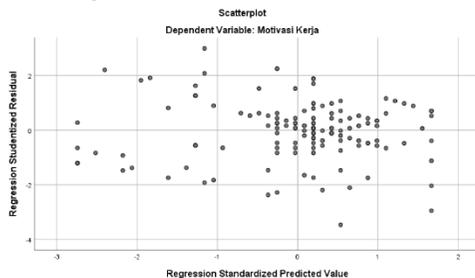
Pada gambar, penyebaran dari titik mengikuti arah dari pojok kiri bawah ke pojok kanan atas atau diagonal, ini mempertunjukkan bahwa data disini distribusinya sudahlah normal, lalu analisis normalitas diperdalam dengan mempergunakan uji kolomogorov-sumirnov yang dipertunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandarized		Standarized Coefficient	Collinearity	
	Coefficient	Std. Error		Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.441	2.387			
Komunikasi Organisasi	.503	.047	.628	1.000	1.000

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 26, 2022

Tabel Koefisien mempertunjukan bahwa nilai VIF dari variabel Independen berniali 1, data akan dikatakan c. Uji Heterokedatisistas



Gambar 5 Scatterplot

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 26, 2022

diperlihatkan pada gambar persebaran titik yang telah dipertunjukan di gambar nomer 5, yang mana persebarannya secara acak tanpa

multikoleniar ketika nilai VIF lebih besar dari 10

berbentuk pola, dan nilainya diatas dan juga dibawah angka 0 di sumbu y yang memperkuat simpulan dimana heterokedasitas tidak ada didalam data penelitian ini.

d. Uji Analisis Linear Berganda

Pemaparan tabel dibawah ialah:

- 1) nilai konstan sebesar 13.441, nilai konstan ini memiliki arti bahwa ketika Komunikasi Organisasi ialah 0, maka Motivasi sebesar 13.441
- 2) Besaran nilai yang ditunjukkan pada tabel koefisien menunjukkan komunikasi organisasi sebesar 0.503, variabel ini memiliki nilai positif yang ketika komunikasi organisasi meningkat sebesar 1% maka motivasi akan naik sebesar 0.503

Tabel 5 Uji Multikolineartitas

Model	UnStandarized Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.441	2.387		5.631	.000
Komunikasi Organisasi	.503	.047	.628	10.758	.000

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 26, 2022

3. Uji Hipotesis

H1 mempunyai nilai t hitung sebesar 10.7581 dan nilainya lebih bbesar dari t tabel yang bernilai 1.6534591, nilai signifikansi sebesar 0, lebih rendah dari

a. Uji t

0.05. maka kesimpulan yang didapat ialah Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

b. Analisis Koefosien Determinasi

Tabel 6 Uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.628 ^a	.394	.391	5.537	1.794

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 26, 2022

nilai R² yang disesuaikan pada tabel Model Summary diatas mempertunjukan nilai sebesar 0.391 atau 39%, angka ini dipergunakan untuk mengukur bagaimana mampunya variabel independen memperjelaskan varuabel dependeny. sisa dari 61% ialah variasi

yang hanya bisa diperjelas oleh variabel lainya yang tidak dimasukan didalam penlitian ini.

SIMPULAN

Komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Sumitomo Wiring System, simpulan ini dibuktikan oleh hasil uji t hitung yang lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05. besaran koefisien

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 58–67.
- Agung Edy Wibowo. (2012). *Aplikasi Praktik SPSS dalam Penelitian*. (Adji Djojo, Ed.). Gava media.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Purwanti, A. (2018). PULL STRATEGY: A MARKETING STRATEGY PUBLIC RELATIONS TO MAINTAIN CUSTOMER LOYALTY. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2), 162–169.
- determinasi dari komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 39%, yang mana 61% nya hanya dapat dijelaskan oleh variabel lain.
- <https://doi.org/10.31846/jae.v6i2.79>
- Saleh, A. M. (2016). Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/siti99454/5b5731a8caf7db2cab599642/komunikasi-dalam-kepemimpinan-suatu-organisasi?page=all#sectionall>
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. (F. Hutari, Ed.) (Edisi 1). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi, I. G., Setiawan, J., & Wella, W. (2017). Capability Model of Manage Human Resource And Service Agreement at PT X. *International Journal of New Media Technology*, 4(1), 54–58. <https://doi.org/10.31937/ijnmt.v4i1.539>