



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR SYARIAH AMANAH INSANI BEKASI

Prasetyo Kurniawan¹, Sulton Aziz²

¹Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ²Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang
Email: sultonaziz35421@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Amanah Insani Bekasi, untuk selanjutnya di sebut PT BPR Syariah Amanah Insani. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi dengan menggunakan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 45 orang responden. Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=27,089+0,264X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,623 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 38,8%. Nilai $t_{hitung} 5,217 > t_{tabel} 2,016$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=21,856+0,497X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,762 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 58%. Nilai $t_{hitung} 7,706 > t_{tabel} 2,016$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=19,570+0,119X_1+0,393X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,795 (Kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 63,3%. Nilai $F_{hitung} 36,184 > F_{tabel} 4,07$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Komunikasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment and communication on employee performance at Limited Company Rural Bank Syariah Amanah Insani Bekasi for further called PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi. The research uses quantitative the associative method. The population in this study were all employees at PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi using saturated sampling obtained a sample of 45 respondents. Data collection by means of a questionnaire. The data analysis method used simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results showed that: The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi this can be proven from a simple linear regression equation $Y=27,089+0,264X_1$. The correlation value is 0.623 (strong). The value of the coefficient of determination is 38.8%. The value of tcount $5,217 > t_{table} 2,016$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi, this can be proven from the simple linear regression equation $Y=21.856+0.497X_2$. The correlation



value is 0.762 (strong). The value of the coefficient of determination is 58%. The tcount value is 7,706 > ttable 2,016 with a significant 0.000 < 0.05. Simultaneously the work environment and communication have a positive and significant effect on employee performance at PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y=19,570+0,119X1+0,393X2$, the correlation value is 0,795 (Strong). The value of the coefficient of determination is 63.3%. Fcount 36,184 > Ftable 4,07 with a significant level of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Work Environment; Communication; Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Saat ini, perusahaan menjadi semakin sadar akan pentingnya tujuan sosial, etika, dan ekologi dalam menjalankan perusahaannya. Selain keuntungan finansial, organisasi juga menetapkan sendiri tujuan baru, yang berfokus pada kinerja dan pengembangan individu, komunal, dan ramah lingkungan. Salah satu disiplin ilmu yang menggalakkan organisasi “hijau” adalah *Sustainable Human Resource Management* (SHRM). Meskipun telah banyak bidang fungsional organisasi yang terlibat dalam mengembangkan dan menerapkan inisiatif keberlanjutan dalam sebuah perusahaan, spesialis Sumber Daya Manusia tetap ditempatkan secara unik untuk memberikan kontribusi besar di bidang ini karena Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan dimensi penting yang terkait dengan orang-orang yang berkontribusi di dalam perusahaan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkaitan dengan peforma karyawan dalam sebuah perusahaan.

Sumber Daya Manusia digunakan untuk menggambarkan orang yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi dan departemen yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya yang terkait dengan karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia secara tidak langsung merupakan orang-orang yang membentuk angkatan kerja dalam sebuah perusahaan. Karyawan diibaratkan sebagai darah kehidupan suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan sumber daya yang kuat dan berharga sehingga sejauh mana tenaga kerja dikelola secara efektif akan berpengaruh untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Berkembangnya Bank-Bank syariah di Indonesia tentunya tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya manusia syariah yang berkualitas. Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau pemerintahan, menginginkan sumberdaya manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumberdaya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin (Wibowo, 2017:435). Oleh karena itu perlunya dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi maupun pencapaian tujuan pribadi sumber daya manusia itu sendiri.

Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Amanah Insani Bekasi, untuk selanjutnya disebut PT BPR Syariah Amanah Insani berdiri pada tanggal 14 Oktober 1997 berdasarkan SK Menteri Keuangan R.I Nomor. Kep. 540/ KM.17/ 1997 dengan izin operasioanl syariah, maka terbentuk lembaga keuangan yaitu PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi. Tujuan untuk mendapatkan izin syariah agar dapat ikut berperan serta bersama pemerintah mendorong pertumbuhan ekonomi yang mandiri, untuk kepentingan masyarakat luas agar terhindar dari unsur pengaruh riba. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT BPR



Syariah Amanah Insani Bekasi. Setiap perusahaan tentunya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan di PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi, terlihat bahwa kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi belum mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Karyawan Pada PT BPRS Amanah Insani Bekasi Periode 2019-2021

Tahun	Unit Kerja	Target (Rp)	Pencapaian (Rp)	Kategori Kinerja
2019	Kredit	24.730.000.000	22.809.970.000	92%
	Tabungan Deposito	22.520.000.000	21.601.475.000	96%
2020	Kredit	26.848.000.000	21.559.304.000	80%
	Tabungan Deposito	24.100.000.000	20.142.277.000	84%
2021	Kredit	28.500.000.000	21.520.000.000	76%
	Tabungan Deposito	26.730.000.000	22.670.000.000	85%

Sumber: PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi (2022)

Berdasarkan pada tabel 1 tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi masih belum maksimal dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, setidaknya-tidaknya terjadi fluktuasi, selama tiga tahun terakhir ini. Data itu juga menjelaskan bahwa karyawan belum memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh ternyata hasil pekerjaan karyawan banyak yang mengalami penolakan dari atasan karena banyak nasabah yang tidak memenuhi kriteria atau syarat pinjaman kredit. Hal ini menunjukkan pekerjaan karyawan masih belum dapat memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan atau kurang telitinya karyawan bagian *marketing* dalam memproses data nasabah, terbukti dengan banyaknya nasabah yang ditolak oleh atasan. Selain itu kinerja karyawan juga mengalami keterlambatan untuk proses data nasabah yang akan mengajukan pinjaman kredit di PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi. Rendahnya tingkat kinerja karyawan tentu akan berdampak pada kualitas perusahaan.

Saat ini, menurut Riyadi (2019), kepuasan kerja dan lingkungan kerja semakin menjadi tuntutan dari karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kinerja karyawan. Rekan kerja yang baik dan infrastruktur kerja yang memadai juga dapat mendukung kinerja karyawan yang baik. Lingkungan organisasi yang kurang kondusif akan mempengaruhi tingkat stres yang menurunkan kinerja karyawan.

Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:31) “komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti”. Dengan komunikasi aktivitas apapun pasti terjadi baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam lingkungan perusahaan. Komunikasi yang baik akan berdampak positif terhadap suasana kerja di perusahaan. Komunikasi merupakan proses yang tidak dapat dihindari oleh karyawan perusahaan.



B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Afandi (2018:66) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Menurut Mardiana (2018:15) “lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari”. Menurut Sutrisno (2017:118), menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Komunikasi

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:31) “komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti”. Menurut Liliweri (2017:359) “komunikasi merupakan rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu”. Menurut Sinambela (2018:511) “komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”.

Menurut Ruliana (2016:4) komunikasi mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (*feedback*) yang dipengaruhi oleh lingkungan (konteks) dimana komunikasi itu terjadi. Menurut Wood (2018:3) “komunikasi adalah sebuah proses sistematis dimana orang berinteraksi dengan dan melalui simbol untuk menciptakan dan menafsirkan makna”.

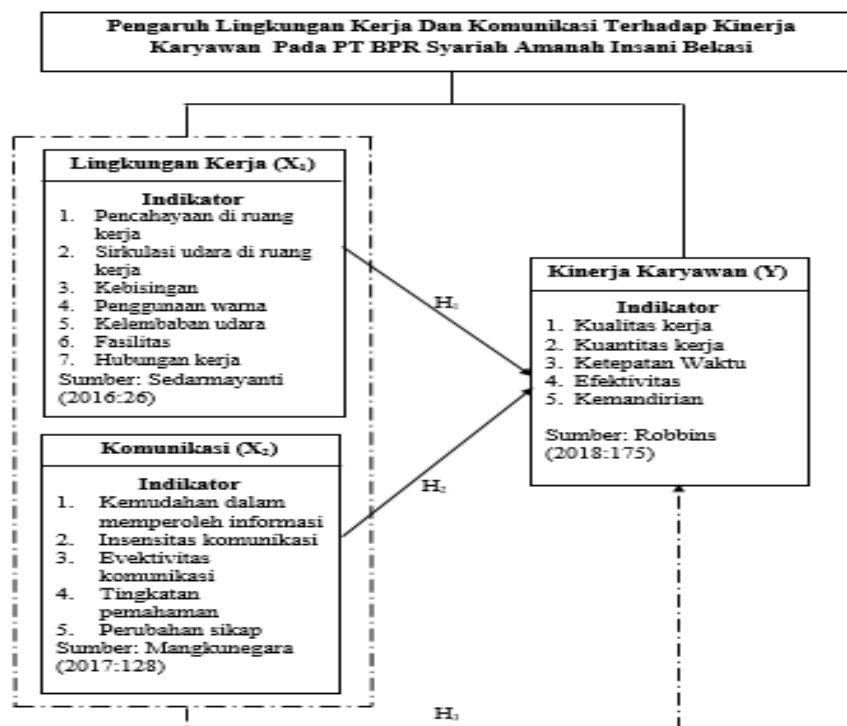
Dari penjelasan beberapa ahli terkait dengan komunikasi, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan atau informasi baik secara formal maupun informal yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi/perusahaan dan meminimalisir munculnya perbedaan/ketidakkemengertian (*misunderstanding*) dalam memaknai sebuah informasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:109) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Afandi (2018:83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Kasmir (2018:182) “kinerja adalah hasil kerja dan

perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Fahmi (2018:128) “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”. Menurut Wibowo (2017:2) “kinerja sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung”. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. H₀₁ $\rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi.
Ha₁ $\rho \neq 0$ Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi.
2. H₀₂ $\rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi.
Ha₂ $\rho \neq 0$ Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi.
3. H₀₃ $\rho = 0$ Tidak terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi.
Ha₃ $\rho \neq 0$ Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi.



C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Tempat penelitian ini dilakukan pada Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Amanah Insani yang selanjutnya di sebut PT BPR Syariah Amanah Insani beralamatkan di Jl. Raya Jatiwaringin No.109, RT. 08/RW 03, Jatiwaringin, Kec. Pondok Gede, Kota Bekasi, Jawa Barat 17411.

Tabel 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jml Pernyataan	Skala
Lingkungan Kerja (X ₁) Sumber: Sedarmayanti (2016:26)	1. Pencahayaan di ruang kerja	1, 2	Likert
	2. Sirkulasi udara di ruang kerja	3, 4	
	3. Kebisingan	5, 6	
	4. Penggunaan warna	7, 8	
	5. Kelembaban udara	9, 10	
	6. Fasilitas	11, 12	
	7. Hubungan kerja	13, 14	
Komunikasi (X ₂) Sumber: Mangkunegara (2017:128)	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi	1, 2	Likert
	2. Insensitas komunikasi	3, 4	
	3. Eektivitas komunikasi	5, 6	
	4. Tingkatan pemahaman	7, 8	
	5. Perubahan sikap	9, 10	
Kinerja Karyawan (Y) Sumber: Robbins (2018:175)	1. Kualitas kerja	1, 2	Likert
	2. Kuantitas kerja	3, 4	
	3. Ketepatan Waktu	5, 6	
	4. Efektivitas	7, 8	
	5. Kemandirian	9, 10	

Menurut Sugiyono (2017:148) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi berjumlah 45 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:20) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 45 orang responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala Likert. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data berupa kuantitatif dengan bantuan program SPSS V26. Hal ini dilakukan agar teknik pengolahan data lebih mudah dan bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat. Maka dari itu, data harus diolah dan dianalisis dengan teliti sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan.

**D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)**

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,805	0,294	Valid
P2	0,874	0,294	Valid
P3	0,895	0,294	Valid
P4	0,928	0,294	Valid
P5	0,897	0,294	Valid
P6	0,962	0,294	Valid
P7	0,923	0,294	Valid
P8	0,965	0,294	Valid
P9	0,874	0,294	Valid
P10	0,888	0,294	Valid
P11	0,886	0,294	Valid
P12	0,957	0,294	Valid
P13	0,870	0,294	Valid
P14	0,874	0,294	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,294, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4 Uji Validitas Komunikasi (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,606	0,294	Valid
P2	0,754	0,294	Valid
P3	0,708	0,294	Valid
P4	0,737	0,294	Valid
P5	0,758	0,294	Valid
P6	0,794	0,294	Valid
P7	0,874	0,294	Valid
P8	0,756	0,294	Valid
P9	0,750	0,294	Valid
P10	0,755	0,294	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,294, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel komunikasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
P1	0,915	0,294	Valid
P2	0,952	0,294	Valid
P3	0,749	0,294	Valid
P4	0,890	0,294	Valid
P5	0,898	0,294	Valid
P6	0,878	0,294	Valid
P7	0,858	0,294	Valid
P8	0,946	0,294	Valid
P9	0,764	0,294	Valid
P10	0,743	0,294	Valid



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,294, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,980	Sangat Reliabel
2	Komunikasi (X ₂)	0,909	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,952	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,33981352
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,076
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

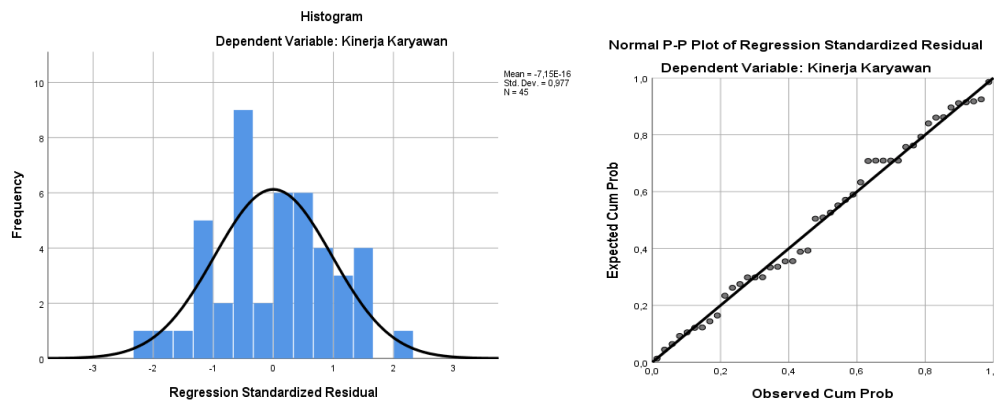
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 7 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Gambar 2 Uji Normalitas Histogram dan Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar Uji Histogram di atas, dapat dilihat bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal yaitu menyerupai bentuk histogram yang simetris dan grafik histogram tersebut tidak lebih condong ke salah satu sisi. Sedangkan dari gambar Uji Normalitas *Probability Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian histogram dan *probability plot*, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,570	2,633		7,433	,000		
Lingkungan Kerja	,119	,048	,279	2,457	,018	,676	1,480
Komunikasi	,393	,074	,602	5,295	,000	,676	1,480

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 8 tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja dan komunikasi sebesar $0,676 > 0,10$ dan nilai VIF variabel lingkungan kerja dan komunikasi sebesar $1,480 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,445	1,437		1,701	,096
Lingkungan Kerja	-,011	,026	-,075	-,403	,689
Komunikasi	,044	,041	,199	1,076	,288

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 9 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel lingkungan kerja dan komunikasi lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan.



Uji Autokorelasi

**Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,795 ^a	,633	,615	4,442	1,835

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 10 pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,835 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Uji Regresi Linier

**Tabel 11 Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,089	2,830		9,573	,000
	Lingkungan Kerja	,264	,051	,623	5,217	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 27,089 + 0,264X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 27,089 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 27,089. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,264 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,264 satuan.

**Tabel 12 Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,856	2,603		8,396	,000
	Komunikasi	,497	,065	,762	7,706	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 21,856 + 0,497X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21,856 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat komunikasi (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 21,856. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,497 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan komunikasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,497 satuan.

**Tabel 13 Regresi Linier Berganda**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,570	2,633		7,433	,000
Lingkungan Kerja	,119	,048	,279	2,457	,018
Komunikasi	,393	,074	,602	5,295	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut: $Y = 19,570 + 0,119X_1 + 0,393X_2$ Konstanta sebesar 19,570 artinya jika variabel lingkungan kerja dan variabel komunikasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 19,570. Nilai regresi $0,119X_1$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel lingkungan kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel komunikasi (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,119 satuan. Nilai regresi $0,393X_2$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel komunikasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,393 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 14 Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 ^a	,388	,373	5,669

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,388 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 38,8%, sedangkan sisanya sebesar 61,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 15 Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,580	,570	4,695

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,580 yang artinya variabel komunikasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 16 Koefisien Determinasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,795 ^a	,633	,615	4,442	1,835

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)



Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,633 yang artinya variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

**Tabel 17 Uji t Parsial (X₁) Terhadap (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,089	2,830		9,573	,000
Lingkungan Kerja	,264	,051	,623	5,217	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 17 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 5,217 > t_{tabel} 2,016$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Amanah Insani Bekasi.

**Tabel 18 Uji t Parsial (X₂) Terhadap (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,856	2,603		8,396	,000
Komunikasi	,497	,065	,762	7,706	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 18 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 7,706 > t_{tabel} 2,016$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Syariah Amanah Insani Bekasi.

Uji Hipotesis Simultan

**Tabel 19 Hasil Uji F hitung
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1427,883	2	713,941	36,184	,000 ^b
Residual	828,695	42	19,731		
Total	2256,578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 19 diperoleh nilai $F_{hitung} 36,184 > F_{tabel} 4,07$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi.



Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi hal tersebut dapat dilihat dari Persamaan regresi linier sederhana $Y=27,089+0,264X_1$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 27,089 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 27,089. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,264 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,264 satuan. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,388 yang artinya variabel lingkungan kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 38,8%, sedangkan sisanya sebesar 61,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 5,217 > t_{tabel} 2,016$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Eprianti, Mulyono, dan Sari (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Serta penelitian Sobri, Lilianti, dan Robyardi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=21,856+0,497X_2$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 21,856 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat komunikasi (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 21,856. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,497 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan komunikasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,497 satuan. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,580 yang artinya variabel komunikasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58%, sedangkan sisanya sebesar 42% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 7,706 > t_{tabel} 2,016$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mandagie, Kawet, dan Uhing (2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Reni Armia (2020), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Junaidi (2018) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=19,570+0,119X_1+0,393X_2$, Konstanta sebesar 19,570 artinya jika variabel lingkungan kerja dan variabel komunikasi, bernilai nol atau



tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 19,570. Nilai regresi $0,119X_1$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel lingkungan kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel komunikasi (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,119 satuan. Nilai regresi $0,393X_2$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel komunikasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,393 satuan. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,633 yang artinya variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,3%, sedangkan sisanya sebesar 36,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $F_{hitung} 36,184 > F_{tabel} 4,07$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasyim, Subiyanto, dan Septyarini (2021) menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sobri, Lilianti, dan Robyardi (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh N. Lilis Suryani (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=27,089+0,264X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,623 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 38,8%. Nilai $t_{hitung} 5,217 > t_{tabel} 2,016$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=21,856+0,497X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,762 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 58%. Nilai $t_{hitung} 7,706 > t_{tabel} 2,016$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Syariah Amanah Insani Bekasi, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=19,570+0,119X_1+0,393X_2$, Nilai korelasi sebesar 0,795 (Kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 63,3%. Nilai $F_{hitung} 36,184 > F_{tabel} 4,07$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

Saran

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel lingkungan kerja diperoleh pernyataan terendah yaitu "Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan" sebesar 3,31. Dengan demikian hendaknya pimpinan memperhatikan pencahayaan di ruang kerja karyawan dengan cara menggunakan daya lampu yang lebih besar sehingga ruangan menjadi lebih terang ketika tidak mendapatkan bantuan pencahayaan alami serta memberikan *glass block* yang cukup guna mendapatkan cahaya yang cukup dan tidak menyilaukan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel komunikasi diperoleh pernyataan terendah yaitu "Saya mudah berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja lainnya" sebesar 3,38. Dengan



- demikian hendaknya perusahaan semakin meningkatkan komunikasi antar karyawan, karyawan dengan atasan agar kinerja semakin meningkat dengan melakukan upaya seperti pertemuan formal seperti rapat antar karyawan, antar atasan ataupun karyawan dengan atasan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan diperoleh pernyataan terendah “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan” sebesar 3,67. Dengan demikian penulis menyarankan agar perusahaan melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar kemampuan karyawan dapat bisa lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap karyawan harus dilakukan lebih baik agar kesalahan tidak terjadi, serta dukungan dan bimbingan dari karyawan yang lebih berpengalaman akan berguna bagi karyawan yang memiliki pengalaman yang sedikit

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Eprianti, Y., Mulyono, H., & Sari, W. M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 495–500.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Firmansyah H., & Syamsudin, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Firmansyah, A., & Budi W. (2018) *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hartatik, P. I. (2018), *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *Inovasi*, 17(3), 430–438.
- Junaidi, J. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1190>



- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6456340>
- Liliweri, A. (2017). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Mandagie, A. S., Kawet, L., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 344–354.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang (2018). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Masyitah, L. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(19), 1–18.
- Maulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., & Robin, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ganda Saribu Utama. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 57. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i2.y2020.p57-66>
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Reni Armiaati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indo Java Land. *El-Arbah*, 4(1), 67–78.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Rivai, Veithzal, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus*. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Sagala, S. (2017). *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkung an Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.



- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan. M. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sobri, M., Lilianti, E., & Robyardi, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Manivestas*, 3(2), 261–275.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance . *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan 1*. Bandung: Yrama Widya.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2017). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Desertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wood, J.T. (2018). *Komunikasi Teori dan Praktik*. Jakarta: Salemba Humanika