



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 640-646

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan

Angga Pratama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: angga.pratama@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima Maret 2024 Disetujui April 2024 Diterbitkan Mei 2024	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian metode kuantitatif data primer. Tempat penelitian Taman tekno BSD Sektor XI Blok A1 nomor 25 Kelurahan Setu Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan 15314. Populasi penelitian ini adalah PT. Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan. Sampel penelitian ini sebanyak 97 responden, teknik pengambilan sampel dengan teknik solvin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, studi pustaka dan observasi. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, uji koefisien determinasi, uji T dan uji F dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja memiliki persamaan regresi linier sederhana $Y = 24.435 + 0,395 X_1$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi R 0,464 artinya berkorelasi kuat, koefisien determinasi sebesar 21,6%, uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $2.927 > tabel 1.661$. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Komunikasi memiliki persamaan regresi linier sederhana $Y = 19.079 + 0,525 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi R 0,607 artinya berkorelasi kuat, koefisiensi determinasi sebesar 36,9 %, uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $5.786 < tabel 1.661$. Maka dapat disimpulkan variabel Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian uji F variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi memiliki persamaan regresi linier sederhana $Y = 14.009 + 0,215 X_1 + 0,433 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi R 0,649 termasuk kategori kuat, koefisiensi determinasi sebesar sebesar 42,2 %, uji f diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($34.272 > 3.094$). Maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.</p>
<p>Keywords: Work Environment, Communication, Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>This research aims to determine the influence of the work environment and communication on employee performance at PT. Bahagia Bersama Pratama South Tangerang. The research method used is quantitative primary data research methods. Research location: BSD</i></p>

Techno Park, Sector South Tangerang Mandiri Integration Transcom. The sample for this research was 97 respondents, the sampling technique was using the Solvin technique. The data collection methods used were questionnaires, literature study and observation. Data analysis methods use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, coefficient of determination tests, T tests and F tests with the help of SPSS version 26 software. The results of the research show that the t test can show that the Work Environment variable has a simple linear regression equation $Y = 24,435 + 0.395 X$ So it can be concluded that the work environment influences employee performance. The Communication variable has a simple linear regression equation $Y = 19,079 + 0.525 X$ Tcount is 5,786 < table 1,661. So it can be concluded that the Communication variable influences employee performance. The results of the F test research for the Work Environment and Communication variables have a simple linear regression equation $Y = 14,009 + 0.215 X_1 + 0.433 X_2$ obtained a significance value of $0.000 < 0.05$ and a value of $f_{count} > f_{table}$ ($34,272 > 3,090$). So it can be concluded that the Work Environment and Communication variables have a significant effect on the Employee Performance variable.

PENDAHULUAN

Dalam memasuki era globalisasi seperti saat ini sebuah perusahaan sangat membutuhkan manajemen karena manajemen yang baik dan benar dalam sebuah perusahaan dapat membantu mewujudkan tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas didalam perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Maka dari itu perusahaan harus menjaga, mengelola serta memelihara sumber daya manusia, pada prinsip nya sumber daya manusia cukup menentukan keberhasilan suatu organisasi apakah suatu organisasi itu dapat berkembang ataupun tidak tentunya tak lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat bernilai serta strategis di dalam organisasi untuk meraih tujuan. Sumber daya manusia sangat bernilai untuk perusahaan dalam mengelola, mengendalikan, serta memakai karyawan, sehingga bisa berperan secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia selaku penggerak organisasi dalam menggapai tujuannya, hingga upaya - upaya organisasi dalam mendesak karyawan buat bekerja lebih baik wajib terus dicoba. Dengan terdapatnya karyawan yang bekerja secara baik di harapkan hasil kerja (Kinerja Karyawan) dapat tercapai oleh karyawan itu sendiri dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab nya.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Manajemen adalah suatu kajian atau ilmu yang mempelajari dan mengatur segala sesuatu yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia, maupun sumber daya yang lain disebuah organisasi maupun perusahaan dengan memanfaatkan yang efisien dan juga efektif. Menurut Adamy (2019:1) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu: *man, money, methode, matherial, machine, dan market*. Unsur man (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen pegawai atau manajemen personalia (personal manajemen)”. Menurut Rifa’I (2018:14) “*Manajement* berasal dari kata *to* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang apa yang atur, siapa yang mengatur, mengapa harus di atur dan apa tujuan pengaturan tersebut.

Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban secara baik Efektif dan efisien”

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan.
H₀ : Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
H₂ : Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan.
H₀ : Diduga Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
H₃ : Diduga Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan.
H₀ : Diduga Lingkungan Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan.

METODE

Berdasarkan sifatnya, terdapat dua jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Menurut Sugiyono (2020:44), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat deduktif, objektif, dan positif yang mengikut sertakan angka dan kuantifikasi dalam memperoleh dan menganalisis data. Penelitian kualitatif adalah metode yang bersifat induktif dalam mengamati perilaku fenomena sosial untuk menemukan esensi dari peristiwa tersebut. Berdasarkan definisi masing-masing jenis penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dikarenakan kesimpulan yang hendak diperoleh berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh dari pengukuran variabel penelitian menggunakan skala *Likert* kemudian dianalisis menggunakan salah satu jenis metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan PT Bahagia Bersama Pratama sebanyak 129 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan PT Bahagia Bersama Pratama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 24.435 + 0,395 X_1$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi R 0,464 artinya berkorelasi kuat, koefisien determinasi sebesar 21,6% dan sisanya sebesar 78,4% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $2.927 > t_{tabel} 1.661$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja di PT Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam menciptakan atmosfer yang positif dan mendukung menciptakan kondisi yang merangsang produktivitas dan dedikasi karyawan. Adanya nilai-nilai perusahaan yang ditekankan, seperti inovasi, kerjasama tim, dan komitmen terhadap kualitas, memberikan panduan yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Budaya kerja yang inklusif dan mendukung pertumbuhan profesional menjadi pilar penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. PT Bahagia Bersama Pratama tidak hanya memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka, tetapi juga mendorong kolaborasi dan pertukaran ide di antara tim. Hal ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa diLingkungan Kerja dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Fasilitas yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja, dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan semuanya berperan penting. Dengan menciptakan lingkungan yang memahami dan responsif terhadap kebutuhan karyawan, PT Bahagia Bersama Pratama menciptakan

dasar yang kuat untuk kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang dipromosikan oleh PT Bahagia Bersama Pratama memiliki dampak positif pada motivasi, kreativitas, dan dedikasi karyawan, menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan berkelanjutan dan kesuksesan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Rohmatullohm & Budhi Satrio (2017) dan Junaidi (2018) mendapatkan hasil yang dimana Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 19.079 + 0,525 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $R = 0,607$ artinya berkorelasi kuat, koefisiensi determinasi sebesar 36,9 % dan sisanya sebesar 63,1% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain dan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $5.786 < t_{tabel} 1.661$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerja PT Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan. Dalam perusahaan ini, komunikasi yang efektif bukan hanya menjadi alat untuk mentransmisikan informasi, tetapi juga sebagai fondasi untuk membangun pemahaman bersama, koordinasi yang baik, dan keberlanjutan operasional. Manajemen PT Bahagia Bersama Pratama memahami bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka menciptakan kesadaran karyawan terhadap tujuan perusahaan dan peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan adanya komunikasi yang transparan, karyawan dapat merasa lebih terlibat dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kebijakan, rencana strategis, dan perkembangan perusahaan.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga mendukung kolaborasi antardepartemen dan tim. Dengan saling berbagi informasi, karyawan dapat bekerja sama lebih baik, menghindari kebingungan, dan meningkatkan efisiensi operasional. Komunikasi yang terbuka juga menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan ide, masukan, atau bahkan permasalahan, memungkinkan perusahaan untuk merespon dengan cepat dan efektif. PT Bahagia Bersama Pratama juga mengapresiasi peran komunikasi dalam memberikan umpan balik terkait kinerja karyawan. Proses umpan balik yang konstruktif membantu karyawan dalam pengembangan pribadi dan profesional mereka. Hal ini menciptakan siklus pembelajaran yang positif di antara karyawan dan manajemen, meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Dengan demikian, komunikasi yang baik di PT Bahagia Bersama Pratama tidak hanya menjadi alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai pendorong kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, membangun budaya kerja yang kolaboratif, dan mendukung kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya mengembangkan dan memelihara tingkat Komunikasi yang tinggi di seluruh organisasi. PT Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan dapat mengambil langkah-langkah seperti pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan tentang pentingnya disiplin kerja. Selain itu, penerapan sistem pengawasan yang efektif dan lingkungan Kerjaan atas kinerja yang baik juga dapat mendorong tingkat disiplin yang lebih tinggi. Dengan demikian, memastikan bahwa Komunikasi ditegakkan secara konsisten dapat membantu meningkatkan Kinerja Karyawan dan kontribusi keseluruhan perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan jangka panjang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mailiana, Penta Lestarini & Raudhatul Jannah (2016) dan Acep Rochmat Sunarwan (2019) mendapatkan hasil yang dimana Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan, dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 14.009 + 0,215 X_1 + 0,433 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $R = 0,649$ termasuk kategori kuat, koefisiensi determinasi sebesar sebesar 42,2 % dan sisanya sebesar 57,8% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain dan di peroleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($34.272 > 3.094$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya bahwa

secara Simultan variabel bebas yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). PT Bahagia Bersama Pratama Tangerang Selatan, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama: lingkungan kerja yang positif dan komunikasi yang efektif. Lingkungan kerja yang didukung oleh budaya perusahaan yang inklusif dan mendukung pertumbuhan menciptakan landasan yang kokoh bagi karyawan untuk berkembang. Budaya kerja ini tidak hanya menciptakan suasana yang nyaman, tetapi juga merangsang motivasi dan dedikasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.

Selain itu, komunikasi yang terbuka dan efektif memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang transparan dari manajemen, karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan perusahaan, rencana strategis, dan peran mereka dalam mencapai kesuksesan bersama. Komunikasi yang baik juga menciptakan kolaborasi yang kuat di antara tim dan departemen, memungkinkan pertukaran ide yang produktif dan koordinasi yang efisien. Budaya kerja yang mendukung dan komunikasi yang baik menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar, diLingkungan Kerja, dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif. Fasilitas yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja, dan umpan balik yang konstruktif semuanya berkontribusi pada penciptaan atmosfer yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional.

Dengan demikian, PT Bahagia Bersama Pratama menyadari bahwa menciptakan keseimbangan yang baik antara lingkungan kerja yang positif dan komunikasi yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui fokus pada kedua aspek ini, perusahaan ini tidak hanya memberikan pengalaman kerja yang memuaskan bagi karyawan tetapi juga meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Rohmatullohm & Budhi Satrio (2017) dan Junaidi (2018) mendapatkan hasil yang dimana Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mailiana, Penta Lestarini & Raudhatul Jannah (2016) dan Acep Rochmat Sunarwan (2019) mendapatkan hasil yang dimana Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 24.435 + 0,395 X_1$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $R 0,464$ artinya berkorelasi kuat, koefisien determinasi sebesar 21,6% dan sisanya sebesar 78,4% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $2.927 > t_{tabel} 1.661$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 19.079 + 0,525 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $R 0,607$ artinya berkorelasi kuat, koefisiensi determinasi sebesar 36,9 % dan sisanya sebesar 63,1% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain dan uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Thitung sebesar $5.786 < t_{tabel} 1.661$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga variabel Komunikasi (X2) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan, dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 14.009 + 0,215 X_1 + 0,433 X_2$ artinya berpengaruh positif, uji korelasi $R 0,649$ termasuk kategori kuat, koefisiensi determinasi sebesar sebesar 42,2 % dan sisanya sebesar 57,8% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain dan di peroleh nilai Fhitung $> F_{tabel} (34.272 > 3.094)$ dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya bahwa secara Simultan variabel bebas yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

REFERENSI

- Adrianto (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000*. 9(1), 66–75.
- Afandi, P. (2019). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*.

- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Aksara Public*, 2(1), 18-30.
- Bangun, W. (2019). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkama*, 3(3), 240-247.
- Donni Juni Priansa dan Agus Garnida. (2018). *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung : Alfabeta.
- Eci Nur Viviana & Haryani. (2018). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Karisma Semarang*.
- Ghozali, I. (2019). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Kualitas, Pengaruh Iklan, Pesan Samsung, Smartphone Niat, Terhadap Dengan, Beli Merek, Citra Variabel, Sebagai*, 5(1), 35–44.
- Istijanto. (2020). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kristiana, D. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar dengan Motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17, 165–174.
- Mailiana, B, P. L., & Jannah, R. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin 70000*. 9(1), 66–75.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedelapan*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, (2015). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personal*, 183.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan* .
- Rusmawati, Y. (2016). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra Di Surabaya*. XV(1), 749–764.
- Sakban, S., Nural, I., & Bin Ridwan, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya*
- Santoso, S. (2020). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan kelima*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Suprajang, (2017). *Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada*

- Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*. Vol 2(1):49-56.
- Surajiyo & Dahlan. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 39–58.
- Susanto, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Deliverytangerang Selatan. *Scientific Journal Of Reflection*.
- Usman, H. (2014). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara, hal 470.
- Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 4(1).
- Vesmagita, S. (2015). Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Mah Sing Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 29–40.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Aksara Public*, 2 (1), 18-30.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(2), 106-112.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.