

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Ridha Maulidyah Sukardi
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua, Indonesia
ridha@gmail.com

Informasi Artikel

Catatan Artikel:
Diterima 10 Desember 2023
Revisi disetujui 20 Januari 2024
Dipublikasi 28 Pebruari 2024
Kata kunci: Kinerja Karyawan,
Komunikasi, Lingkungan Kerja

DOI: 10.55098/t67eqw38

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Saga Entrop. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Saga Entrop yang berjumlah 41 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan penyebaran angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 26.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Saga Entrop.

1. Pendahuluan

. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini mengharuskan perusahaan dapat mencari solusi yang tepat, terutama dalam permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja sebagai sebuah kesuksesan seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.(Sutrisno, 2016).

Dalam mencapai suatu tujuan kinerja tinggi ada beberapa faktor yang harus diperhatikan salah satunya ialah komunikasi (Diamantidis dan Chatzoglou, 2019). Komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan

pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Komunikasi membantu pegawai atau individu untuk mencapai suatu tujuan individu dan juga organisasi (Sinambela, 2019). Apabila komunikasi dalam sebuah organisasi tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya, maka organisasi tersebut tidak akan seefektif yang seharusnya pula. Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik untuk mencapai suatu tujuan.

Faktor selanjutnya untuk mencapai tujuan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, tata ruang, dan kebisingan). maupun lingkungan kerja non fisik (hubungan kerja dengan atasan dan hubungan antar karyawan). Perusahaan harus menyediakan kedua lingkungan tersebut dalam keadaan baik sehingga membuat para karyawan produktif dalam bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Pada saat ini yang menjadi prioritas utama Saga khususnya Saga Entrop adalah membenahan operasional pelayanan, saga yang bergerak di bidang ritel memahami pentingnya kinerja karyawannya sehingga karyawan disini memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan. Selama ini terjadi permasalahan pada perusahaan dimana terjadi penurunan kinerja, yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan Saga Entrop secara keseluruhan memiliki kinerja yang kurang baik atau penurunan kinerja yang dapat terlihat ada selisih antara target perusahaan dengan target aktual yang dicapai karyawan

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari kepala toko kepada karyawan. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari manajer kepada kepala toko dan berlanjut ke staff. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini mengakibatkan adanya informasi penting yang tidak tersampaikan kepada karyawan lain dan miss komunikasi antar karyawan.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, sarana prasana penunjang kerja masih kurang memadai seperti kurangnya AC (sarana elektronik dalam toko) sehingga membuat tidak nyaman saat bekerja dan lokasi gerai yang terletak dekat dengan jalan raya membuat suara kendaraan diluar gerai mudah terdengar oleh karyawan dan menyebabkan karyawan tidak mudah fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Komunikasi

Komunikasi ialah menginterpretasikan tujuan yang di maksud kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat melalui proses informasi, ide dan pengertian yang di pindahkan (Fachrezi dan Khair, 2020).

Komunikasi bisa diartikan, bahwa kerjasama yang efektif bergantung pada komunikasi yang terjadi antara manajer dan bawahan, serta antara seluruh pekerja dalam organisasi, di dalam organisasi komunikasi diadlogis antara manajer dan karyawan, serta antara seluruh anggota tim, menjadi kunci utama untuk menjalankan Kerjasama yang sukses (Lakoy, 2015)

Menurut Sutrisno (2016), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan

metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku

Lingkungan Kerja

Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Nitisemito (1992) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Organisasi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada didalam lingkungan organisasi, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar, aman dan nyaman.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang di dasarkan atas pengalaman, kesungguhan serta waktu

Menurut Kurnia dan Sitorus (2022) Kinerja Karyawan merupakan keseluruhan kemampuanseseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja danberbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Almaududi dkk. (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

Hipotesis

Komunikasi memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, maka setiap pemimpin dalam organisasi diharapkan memiliki komunikasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan (Wandi dkk. (2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Cindy dkk. (2020) dan Wandu dkk. (2022) telah membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rumusan hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sarip dan Mustangin, 2023).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukhsin dan Fikri (2021) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rumusan hipotesis kedua penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Kinerja merupakan keluaran atau hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai oleh karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi atau institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan satu organisasi atau institusi. Bagi pegawai, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin.

Penelitian yang dilakukan oleh Martini dkk. (2020) menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga penelitian ini yaitu :

H3: Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Saga Entrop. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan Saga Entrop. Populasi karyawan Saga Entrop adalah sebanyak 41 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Saga Entrop. Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Dalam hal ini permasalahan penelitian dipecahkan. Pada penelitian ini teknik yang digunakan yaitu dengan teknik regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 26. Ada beberapa yang akan diuji di antaranya yaitu uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, uji pengaruh (parsial dan simultan) dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Berdasarkan data responden yang telah berhasil dikumpulkan, maka deskripsi responden sebagai berikut.

Tabel 1
Deskripsi Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki – laki	23	56,1%
Perempuan	18	43,9%
Usia		
18 - 25 tahun	10	24,39
25 - 30 tahun	26	63,41
> 30	5	12,20

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Tabel 1 di atas menunjukkan responden lebih banyak didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 23 atau 56,1%. Berdasarkan usia, responden lebih banyak didominasi oleh responden dengan usia 25-30 tahun dengan jumlah 26 responden atau 63,41%. hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan saga entrop berada pada usia yang dapat dikategorikan cukup muda.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara indeks korelasi *Product Moment* correlation dengan signifikansi 5%. Jika r hitung $>$ r tabel dan signifikansi $<0,05$ maka data dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
Komunikasi (X1)	Keterbukaan	0,714	0,3081	Valid
	Pemberian Petunjuk dan bimbingan kerja	0,820	0,3081	Valid
	Dukungan	0,645	0,3081	Valid
	Kesamaan	0,744	0,3081	Valid
Lingkungan kerja (X2)	Pencahayaan di tempat kerja	0,488	0,3081	Valid
	Temperatur di tempat kerja	0,738	0,3081	Valid
	Kebisingan di tempat kerja	0,738	0,3081	Valid
	Kebersihan di tempat kerja	0,648	0,3081	Valid
	Keamanan di tempat kerja	0,625	0,3081	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	0,510	0,3081	Valid
	Kuantitas Kerja	0,784	0,3081	Valid
	Kerja sama	0,725	0,3081	Valid
	Tanggung Jawab	0,573	0,3081	Valid
	Inisiatif	0,313	0,3081	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Hasil pengujian validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa angka r hitung dari 0,313 hingga 0,820, nilai tersebut lebih besar dari r tabel 0,3081 serta nilai, maka data instrumen dalam penelitian dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpa based on standardized items* $>$ 0,60 dikatakan reliabel (Sugiyono, 2017).

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

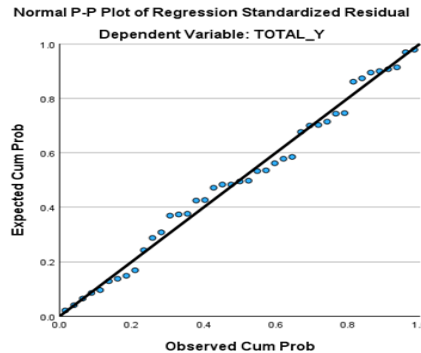
Variabel	<i>Cronbach's Alpa Based on Standardized Items</i>	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,791	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,751	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,728	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa koefesien *Cronbach's Alpha Based On Standardized item* memiliki nilai variabel mulai dari 0,728 hingga 0,791, nilai ini lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkam bahwa setiap data pada variabel penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

Uji normalitas data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan grafik normal *probability* plot dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi. Hasil grafik normal *probability* plot ditunjukkan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Grafik normal *probability* plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4
 Hasil Uji Multikolinearitas

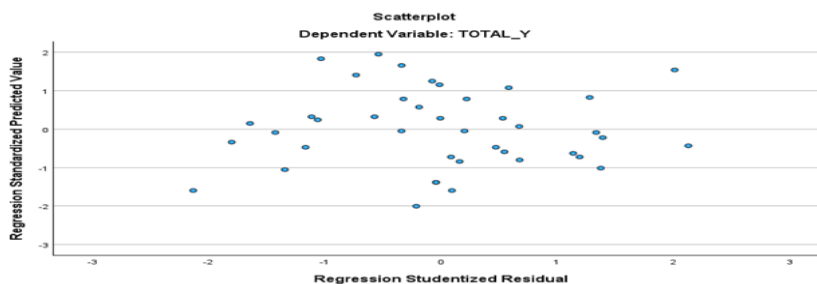
Variabel	Tolerance	VIF
Komunikasi (X_1)	0,985	1,016
Lingkungan Kerja (X_2)	0,985	1,016

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 26

Data pada tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot seperti yang terlihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian ini, maka memenuhi kaidah untuk dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Analisis Model Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Software SPSS* versi 26, hasil analisis terlihat pada tabel analisis Regresi Linier Berganda di bawah ini.

Tabel 5
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	8,067	2,749		2,935	0,006
Komunikasi	0,337	0,128	0,365	2,643	0,012
Lingkungan Kerja	0,292	0,116	0,347	2,514	0,016

Sumber: Hasil Olah SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil uji di atas, maka persamaan regresi penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut: $Y = 8,067 + 0,337 X_1 + 0,292 X_2$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 8,067 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu komunikasi dan lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai Kinerja karyawan adalah sebesar nilai konstanta 8,067 nilai ini merupakan nilai yang tetap atau tidak dapat berubah-ubah. Koefesien regresi komunikasi sebesar 0,337 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,337 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefesien regresi lingkungan kerja 0,292 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dengan tingkat signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah: jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 1,685$, maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Saga Entrop.

Variabel komunikasi memiliki nilai $t \text{ hitung}$ sebesar $2,935 > 1,685$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) serta nilai signifikan $0,012 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Saga Entrop. Semakin tinggi komunikasi di berikan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t \text{ hitung}$ sebesar $2,514 > 1,685$, ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) serta nilai signifikan $0,016 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Saga Entrop. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin bagus kinerja karyawannya

Pengujian Secara Simultan

Kriteria pengujianya pada Tingkat signifikansi 5% adalah jika F hitung > F Tabel, maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja pada Saga Entrop.

Tabel 6
Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53,911	2	26,956	7,589	.002 ^b
Residual	134,967	38	3,552		
Total	188,878	40			

Sumber: Hasil Olah SPSS 26

Berdasarkan tabel hasil pengujian simultan, nilai F hitung sebesar 7,589 > 3,230 (F hitung > F Tabel), serta nilai signifikan 0,002 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Saga Entrop

Koefisien Determinasi

Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Pengujian Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.248	1.885

Sumber: Hasil Olah SPSS 26

Berdasarkan tabel Uji Koefisien Determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,248 atau 24,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 24,8% atau variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 24,8% variasi variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Artinya seluruh variabel yang diteliti yakni komunikasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi menyeluruh kepada Kinerja karyawan pada Saga Entrop, akan tetapi memiliki pengaruh yang sanagt kecil atau bias dikatakan terbatas.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Saga Entrop. Secara simultan variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Saga Entrop. Semakin baik komunikasi dan lingkungan kerja yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Daftar Pustaka

- Almaududi, S., Syukri, M., dan Astuti, C. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6, 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Cindy, Purba, P. Y., Wijaya, H. C., dan Anggara, T. (2020). Stres Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 274–281.
- Diamantidis, A. D., dan Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Fachrezi, H., dan Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107119. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4834>
- Hafidhuddin, D., dan Tanjung, H. (2019). *Pengantar Manajemen Syariah* (1 ed.). Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1 ed.). RajaGrafindo Persada.
- Kurnia, N. A., dan Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Value*, 17(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Lakoy, A. C. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado*. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9773>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Martini, L. K. B., Widiastuti, N. P., dan Dewi, K. A. S. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rumah Roti Denpasar Selatan. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 5(2), 65–69.
- Mukhsin, Z., dan Fikri, B. B. (2021). *Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan & Ekonomi*. 4(2), 110–120.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Ghalia.
- Sarip, S., dan Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti, Ed.; 4 ed.). Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8 ed.). Kencana.

Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., dan Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>