

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur

Indah Lestari ^{1*}, Wahyu Andri Wibowo ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received (11-12-2024)

Revised (10-01-2025)

Accepted (10-02-2025)

Keywords:

Communication, Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at PT Daya Utama Trisatya East Jakarta. The method used is quantitative method. Sources of research data are in the form of questionnaires, observations and literature studies. The data analysis used in this study is validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient, multiple linear regression test and testing includes R statistical test using SPSS version 26 software, the results of this study indicate that communication has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 37.900 + 0.216 X1$. the correlation coefficient of 0.267 means that the two variables have a low level of relationship. The coefficient of determination is 71.0% and the hypothesis test $t_{count} > t_{table}$ value ($37,900 > 1,677$). thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant effect of communication on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 20.780 + 0.602 X2$. the correlation coefficient of 0.569 means that the two variables have a moderate level of relationship. 67.6% and hypothesis testing $t_{count} > t_{table}$ value ($20,780 > 1,677$). thus H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant effect of the work environment on employee performance. Communication and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 25.577 + 0.435 X1 + 0.972 X2$. The correlation coefficient of 0.650 means that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 52.2% while the remaining 47.8% is influenced by other factors. Hypothesis testing requested value $F_{count} > F_{table}$ ($12,202 > 3.20$), thus H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a significant effect simultaneously communication and work environment on employee performance.

Kata Kunci:

Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sumber data penelitian adalah berupa kuesioner, Observasi dan studi Pustaka. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji regresi linear berganda dan pengujian meliputi uji statistik R dengan menggunakan software SPSS versi 26, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 37,900 + 0,216 X1$. koefisien korelasi sebesar 0,267 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,0% dan uji hipotesis nilai thitung > ttabel ($37,900 > 1,677$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,780 + 0,602 X2$. koefisien korelasi sebesar 0,569 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. 67,6 % dan uji hipotesis nilai thitung > ttabel ($20,780 > 1,677$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan persamaan regresi $Y = 25,577 + 0,435 X1 + 0,972 X2$. koefisien korelasi sebesar 0,650 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan

*Corresponding author.

E-mail: indah1070231@gmail.com

yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% pengaruh oleh faktor lain. Uji hipotesis diporeleh nilai F hitung > F tabel (12,202>3.20), dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang pesat, persaingan antar perusahaan menjadi semakin intensif. Untuk bertahan dan berkembang, perusahaan harus mengoptimalkan berbagai aspek manajerial, termasuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM, yang sering disebut sebagai aset utama perusahaan, sangat berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan daya saing perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang yang berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi guna mencapai tujuan tertentu. Proses ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengendalian SDM. Dalam konteks penelitian, MSDM menjadi sangat penting karena memiliki dampak signifikan pada kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Karyawan yang efektif dan kompeten dibutuhkan agar organisasi dapat beroperasi secara optimal dan mampu menghadapi tantangan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Selain itu, perkembangan teknologi yang pesat mendorong munculnya banyak pesaing baru di industri yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen yang efisien guna meningkatkan kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan memerlukan evaluasi dan upaya yang berkelanjutan. Penilaian kinerja, atau evaluasi kinerja, adalah proses untuk mengukur capaian kerja seorang karyawan untuk meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. Kinerja merujuk pada tindakan nyata yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menghasilkan hasil kerja sesuai peran mereka di perusahaan.

Secara umum, kinerja mencerminkan sejauh mana aktivitas, program, atau kebijakan telah mencapai target yang telah ditetapkan dalam visi, misi, dan strategi organisasi. Kinerja sering digambarkan sebagai keberhasilan atau pencapaian baik pada level individu maupun kelompok. Proses penilaian ini penting untuk menilai seberapa baik individu atau kelompok telah mencapai standar yang ditetapkan. Standar ini meliputi tujuan khusus yang harus dipenuhi, dan tanpa adanya standar ini, sulit untuk menilai kinerja individu atau organisasi.

Dalam konteks ini, PT Daya Utama Trisatya, sebuah perusahaan outsourcing jasa kebersihan di Jakarta Timur, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan layanan kebersihan profesional dengan standar tinggi di berbagai lingkungan kerja seperti perkantoran, pusat perbelanjaan, dan fasilitas industri. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan, terutama dalam aspek kualitas kerja, kuantitas output, efektivitas penyelesaian tugas, dan ketepatan waktu. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja ini adalah komunikasi yang kurang efektif dan lingkungan kerja yang tidak optimal.

Banyak penelitian sebelumnya menyoroti pentingnya komunikasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, masih sedikit kajian yang secara spesifik menghubungkan kedua faktor ini pada perusahaan jasa outsourcing kebersihan. Selain itu, ada kekurangan penelitian yang melihat bagaimana kedua faktor ini secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebersihan profesional. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian tersebut dengan memfokuskan analisis pada dampak komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Daya Utama Trisatya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan mengenai peran komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di industri jasa kebersihan.

Komunikasi adalah elemen krusial dalam suatu organisasi, berfungsi sebagai jembatan penghubung antar anggota organisasi. Dengan adanya komunikasi yang efektif, informasi dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, sehingga seluruh anggota organisasi dapat memahami tujuan, visi, dan misi bersama. Dalam konteks PT Daya Utama Trisatya, hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun ke tahun menunjukkan adanya penurunan yang signifikan, yang diduga sebagian besar disebabkan oleh komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan karyawan, serta antara karyawan dan atasan.

Berdasarkan data yang diperoleh, pada tahun 2021 rata-rata kinerja karyawan mencapai 86%, namun pada tahun 2023 angka ini turun menjadi 76%, jauh di bawah target perusahaan sebesar 100%.

Komunikasi yang baik dalam perusahaan adalah kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Proses ini mencakup kelengkapan, cara penyampaian, dan relevansi informasi. Namun, pra-survei di PT Daya Utama Trisatya menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam cara penyampaian dan isi komunikasi. Instruksi yang diberikan oleh atasan sering kali dianggap tidak disampaikan secara sistematis dan terstruktur, sementara informasi yang disampaikan oleh rekan kerja kadang tidak relevan dengan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperbaiki sistem komunikasi di perusahaan ini agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif.

Selain komunikasi, lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan stres, menurunkan produktivitas, dan menimbulkan masalah kesehatan fisik maupun mental.

Di PT Daya Utama Trisatya, beberapa aspek lingkungan kerja fisik perlu diperbaiki, seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, dan kebersihan. Menurut hasil survei, pencahayaan di tempat kerja sering kali tidak merata dan dapat menyebabkan kelelahan mata. Suhu dan kelembapan yang tidak stabil membuat karyawan merasa tidak nyaman, sementara sirkulasi udara yang buruk mengakibatkan beberapa karyawan mengalami pusing dan mual. Tingkat kebisingan yang tinggi juga mengganggu konsentrasi dan komunikasi antar karyawan. Semua aspek ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di PT Daya Utama Trisatya belum sepenuhnya mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil survei dan evaluasi, terdapat beberapa aspek yang harus ditingkatkan oleh perusahaan. Dalam hal komunikasi, perusahaan perlu memperbaiki metode penyampaian instruksi dengan cara yang lebih sistematis dan terstruktur. Hal ini akan membantu karyawan untuk memahami dengan jelas tugas yang diberikan, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa informasi yang disampaikan relevan dan mendukung kolaborasi dalam tim kerja.

Dalam aspek lingkungan kerja, perusahaan perlu memperhatikan kondisi fisik tempat kerja, termasuk pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan keamanan. Perusahaan harus memastikan bahwa tempat kerja memiliki pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan tingkat kebisingan yang rendah agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Dengan melakukan perbaikan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi dan lingkungan kerja adalah dua faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Di PT Daya Utama Trisatya, komunikasi yang tidak efektif dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung telah menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedua faktor ini dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan komunikasi dan lingkungan kerja. Diharapkan, dengan adanya perbaikan dalam aspek komunikasi dan lingkungan kerja, karyawan akan mampu bekerja dengan lebih produktif dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan strategi manajemen yang efektif dalam konteks perusahaan jasa kebersihan. Dengan memperbaiki komunikasi dan lingkungan kerja, PT Daya Utama Trisatya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan pelanggan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain di industri yang sama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan aspek komunikasi dan lingkungan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi

Menurut Siahaan dan Masriah (2022:177) "Pengertian Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan, pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain, perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus, vokal dan sebagainya". Menurut Lubis (2021:98) "Komunikasi dapat dilakukan melalui lisan dengan tulisan maupun dengan media komunikasi seperti telepon untuk menyampaikan atau bertukar informasi dari pengirim kepada penerima". Menurut Mangkunegara dalam jurnal Divia Oktora dan Arga Sutrisna (2020:145) "Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat

meninterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi, dengan adanya respon, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikasi berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah. Kinerja organisasi tidak lepas dari adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawannya demi keberlangsungan kegiatan organisasi”.

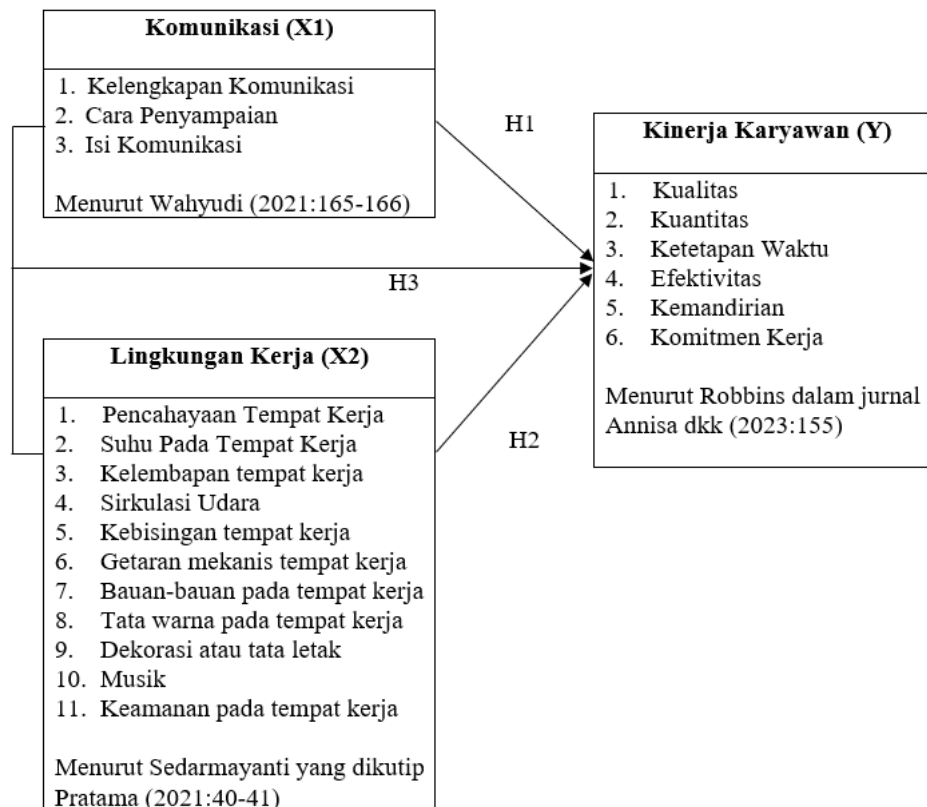
Lingkungan Kerja

Menurut Christina dan Sitorus (2022:26:17) “Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dalam bekerja yaitu semua yang terdapat diantara karyawan melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan secara langsung berkorelasi pada karyawan, lingkungan kerja mampu mempengaruhi pada perasaan karyawan, karyawan akan bekerja secara optimal, efektif dan betah jika karyawan tersebut merasa senang dari lingkungan tempat bekerja”. Menurut Iis Rahayu dkk (2022:19) “Lingkungan kerja fisik adalah mencakup semua alat dan bahan yang dihadapi, suasana dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Estiana dkk (2023:341) “Lingkungan kerja fisik adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal, selain itu juga, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika menyenangkan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis dan prestasi pegawai juga tinggi, lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai”.

Kinerja Karyawan

Menurut Tombokan dkk (2019:25) “Kinerja karyawan merupakan suatu yang dapat dilihat dan dinilai sejauh mana kontribusi kerja yang dicapai dan yang tidak dicapai oleh karyawan dan sebaik apa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Fitra Hasyim dkk (2021:431) “Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui kapan mereka dapat berpartisipasi dan mengevaluasi hasil kinerja berdasarkan perilakunya, evaluasi kinerja harus dilakukan dengan cara yang adil dan memihak”. Menurut John (2022:449) “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Menurut Nugroho dkk (2021:108) “Kinerja karyawan ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut Nabawi (2020:432) “Kinerja Karyawan adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini diukur berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan sering kali berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat penting karena berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi”.

Menurut Robbins dalam jurnal Annisa dkk (2023:155) Kinerja karyawan ada enam indikator, yaitu: Kualitas: Menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketetapan, kelengkapan dan kerapian. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan. Ketetapan waktu: Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas: Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian: Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya. Komitmen kerja: Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur.
- H2: Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur.
- H3: Terhadap pengaruh signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur.

3. METODE

Dalam penulisan ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif untuk mempermudah pengolahan data dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2019:203) "berpendapat penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk mengkaji hipotesis yang telah ditentukan". Penelitian dilakukan pada PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur Jl Inspeksi Kalimalang, Desa/Kelurahan Cipinang Melayu, Kec. Makasar Kota Adm. Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta, 13620. Dalam ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Daya Utama Trisatya yang berjumlah 50 orang. Dalam pengambilan sampel dapat dengan menggunakan sampel jenuh, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur yang berjumlah 50 karyawan. Menurut Sugiyono (2019:199) "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden". Menurut Sugiyono (2018:307) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikurangkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Penggunaan nilai konstanta secara statistik dilakukan jika satuan-satuan variabel X (*independent*) dan variabel Y (*dependent*) tidak sama. Sedangkan, bila variabel X (*independent*) dan variabel Y (*dependent*), baik *linier* sederhana maupun berganda, memiliki satuan yang sama maka nilai konstanta diabaikan dengan

asumsi perubahan variabel Y (*dependent*) akan proposional dengan nilai perubahan variabel X (*independent*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis koefisien Korelasi

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.267
	Sig. (2-tailed)		.060
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.267	1
	Sig. (2-tailed)	.060	
	N	50	50

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Nilai pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan ditemukan sebesar 0,267 yang merupakan nilai positif. Sesuai dengan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas. Ketika angka ini berada antara 0,200-0,399 maka hal ini mengindikasikan hubungan yang rendah antara kedua variabel tersebut.

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.569**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Pada tabel di atas, dapat dilihat hasil uji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai pengaruh ya adalah sebesar 0,569 yang bernilai positif dan berada dalam interval 0,400-0,599. Hal ini menunjukkan hubungan yang sedang antara kedua variabel tersebut.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Komunikasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Komunikasi	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.650**	0.267
	Sig. (2-tailed)		0	0.06
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.650**	1	.569**
	Sig. (2-tailed)	0		0
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0.267	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	0.06	0	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Hasil pengujian Yang ditunjukkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara nilai pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($r = 0,650$). Ketika angka ini berada diantara 0,600-0,799, maka hal ini artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Uji Regresi Linear sederhana

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.9	5.741		6.602	0
	Komunikasi	0.216	0.112	0.267	1.922	0.06

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

$Y = 37,900 + 0,216 X_1$ adalah persamaan regresi yang dapat diperoleh dari hasil perhitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel diatas. Berikut adalah apa yang dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan diatas:

- Nilai konstanta sebesar 37,900 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37,900 point.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 0.216 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,216 point.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.78	5.887		3.53	0.001
	Lingkungan Kerja	0.602	0.126	0.569	4.793	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,780 + 0,602 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,780 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,780 point.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,602 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,602 point.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.577	5.12		4.996	0.000
	Komunikasi	0.435	0.099	-0.566	-4.411	0.000
	Lingkungan Kerja	0.972	0.136	0.918	7.16	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Persamaan regresi berikut ini dapat diturunkan dari data dalam tabel $Y = 25,577 - 0,435 X_1 + 0.972 X_2$. Inilah yang dapat disimpulkan dari persamaan yang diberikan diatas:

- Nilai konstanta sebesar 25,577 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak dipertimbangkan akan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,577 point.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 0,435 diartikan apabila konstanta tetap dan koefisien ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Komunikasi (X1), akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,435 point.

- c. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.972 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Lingkungan Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,972 point.

Uji Analisis Koefisien Destriminasi

(R²) adalah ukuran sejumlah mana variabel independen dapat menjelaskan varians dalam variabel dependen. Pada tabel model summary, maka dapat menentukan koefisien determinasi, yang di presentasikan sebagai R square. Namun jumlah variabel indepnden harus disesuaikan ketika menggunakan R square dalam linear berganda. Hasil koefisien Destriminasi :

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.267 ^a	0.071	0.052	4.782
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Dengan nilai R- Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.071, seperti ditunjukkan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,0% dengan faktor lain menyumbang 29,0% sisanya.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 ^a	0.324	0.31	4.081
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) Nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,324. mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar sebesar 0,324 % , dengan faktor lain menyumbang 67,6% sisanya.

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Komunikasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	0.522	0.501	3.468
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai R- Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.522 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar sebesar 52.2% sedangkan sisanya 47.8 % pengaruh faktor lain.

Uji Hipotesis

Uji T

Pengujian hipotesis variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian in digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai thitung < t tabel: berarti H0 diterima H1 ditolak
- Jika nilai thitung > t tabel: berarti H0 ditolak H1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai T tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.9	5.741		6.602	0
	Komunikasi	0.216	0.112	0.267	1.922	0.06

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas hasil untuk Variabel Komunikasi (X1) diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (37,900 > 1,677). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 diterima dan H1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.78	5.887		3.53	0.001
	Lingkungan Kerja	0.602	0.126	0.569	4.793	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas hasil untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (20,780 > 1,677). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 diterima dan H1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Komunikasi (X1) Dan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.977	2	201.988	12.202	.000 ^b
	Residual	778.043	47	16.554		
	Total	1182.02	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber: Data oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F hitung > F tabel atau (12,202 > 3,20), hal ini juga di perkuat p value > sig. 0.05/ (0,000<0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) didapatkan nilai Y = 37,900 + 0,216 X1 dari persamaan regresi sesuai dengan hasil analisis. Koefisien korelasi sebesar 0,267 menunjukkan hubungan yang rendah antara kedua variabel. Nilai determinasi atau kontrobusi pengaruh sebesar 0,71 atau sebesar 71,0% sedangkan sisanya 29.0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (37,900 > 1,677). dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada PT Daya Utama Trisatya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interkasi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja, tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga

aktivitas kerja dapat dioptimalkan, pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat, pimpinan harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi pada karyawan dan bagaimana cara mengatasinya, para pimpinan juga perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawannya.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahian dan Masriah (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Penelitian ini menghasilkan nilai persamaan regresi $Y = 20,780 + 0,602 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,569 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,324 atau sebesar 32,4% sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($20,780 > 1,677$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial pada PT Daya Utama Trisatya Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Hasil penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iis Rahayu dkk (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian ini menghasilkan nilai persamaan regresi sebagai berikut $Y = 25,577 - 0,435 X_1 + 0,972 X_2$. dengan koefisien korelasi sebesar 0,650 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,522 atau sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($12,202 > 3,20$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Daya Utama Trisatya. Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan seseorang karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan, tingkat kedisiplinan para karyawan yang semakin meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasyim dkk (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. PENUTUP

Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 37,900 + 0,216 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,267 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,71 atau sebesar 71,0% sedangkan sisanya 29,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($37,900 > 1,677$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur.

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 20,780 + 0,602 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,569 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,324 atau sebesar 32,4% sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($20,780 > 1,677$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur.

Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 25,577 - 0,435 X_1 + 0,972 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel sebesar 0,650 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,522 atau sebesar 52,2%

sedangkan sisanya 47.8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel (12,202 > 3,20) dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Daya Utama Trisatya Jakarta Timur

6. DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., & Primadewi, K. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In Metpen. <https://penerbitzaini.com/>
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Catio, M. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Issue 1).
- Christina, M., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 25–34. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2521>
- Divia Oktora, Arga Sutrisna, & A. (2023). pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikalong Kab. Tasikmalaya*, 2(3), 298–300. <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/1290/1039>
- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhigantara, E. M., Johannes, R., Marry, F., Priyono, H., & Pranyoto, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In : Eureka Media Aksara, September 2023 Anggota Ikapi Jawa Tengah.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fitra Hasyim, E., Subiyanto, D., Septyarini, E., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata Tamansiswa, U. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.**, 17(3), 430–438. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Iis Rahayu, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 15–30. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.37>
- John, F. (2022). Pengaruh Komunikasi , Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JIM: Jurnal Ilmu Mulidisiplin*, 1(2), 447–458.
- Lubis, D. S. W. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Denny'S Persada Coorporation. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–103.
- Luh Kadek Budi Martini, Ni Putu Widiastuti, K. A. S. D. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Rumah Roti Denpasar Selatan. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 5(2), 65–69.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 175. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17116>

- Sudarta. (2022). Pengantar Manajemen. 16(1), 1–23.
- Sunarto, A. (2022). Kinerja Karyawan Pada Andalan Chrisdeco Di Jakarta Selatan. 2(2), 152–167.
- Tombokan, J. R., Tewel, B. &, & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 7(4), 5525–5533.
- W Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wahyudi (2021:165-166). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Pamulang: Penerbit Unpam Press.
- Widiana, M. E. (2020). Pengantar Manajemen.
- Yudiawan, M. (2022). Esensi Statistik Bagi Kebijakan Publik', ed. by In Media (Jakarta, 2014) adap Minat Beli Konsumen. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 11(3), 815–823.