

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI DI SMA KUTA PURA PLUS PARIWISATA BADUNG

¹ I Gede Yogi Pramadita, ² Luh Kadek Budi Martini, ³ I Wayan Astawa
¹²³STIE Bali Internasional Institute of Tourism Management
Email : jrseruni@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the impact of communication and the work environment on teacher and employee performance at Kuta Pura Plus Tourism Badung Senior High School. This research is a descriptive analysis research using a quantitative approach. Data collection using questionnaires. The sample from this study was as many as 31 respondents and used the census sample method. Data analysis uses multiple linear regressions. The results of the study found that: (1) Communication has a positive and significant effect on the performance of teachers and employees obtained a value of sig.t $0.000 < 0.05$ identifying that H_0 was rejected and H_1 accepted. (2) The work environment has a positive and significant effect on the performance of teachers and employees obtained a value of sig.t $0.026 < 0.05$ identifying that H_0 is rejected and H_1 is accepted. (3) Communication and work environment have a positive and significant effect on the performance of teachers and employees obtained a value of sig.f $0.000 < 0.05$ identifying that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The contribution or simultaneous contribution of communication variables and the work environment to employee performance was 61.5% while 38.5% was determined by other variables not studied in the study.

Keywords : Communication, Work Environment, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung. Penelitian ini merupakan penelitian analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 31 responden dan menggunakan metode sampel sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai diperoleh nilai sig.t $0,000 < 0,05$ mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai diperoleh nilai sig.t $0,026 < 0,05$ mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. (3) Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai diperoleh nilai sig.f $0,000 < 0,05$ mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 61,5% sedangkan 38,5% ditentukan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal dan material agar dapat mengoperasikan suatu perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya manusia di suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Simbolon (2017). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Setiap perusahaan menginginkan para karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, diharapkan tujuan dari perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menjalin komunikasi yang baik dan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan. Pada umumnya, masalah yang ada pada sumber daya manusia salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi yang dilakukan didalam suatu perusahaan tidak selalu berjalan dengan baik karena disebabkan oleh beberapa faktor sehingga mengakibatkan komunikasi tersebut kurang efektif dan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pada karyawan.

Menurut Greenberg dan Baron (2015) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi, berdasarkan definisi ini maka baik individu, kelompok atau organisasi dapat bertindak sebagai pengirim maupun penerima. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat dimengerti dan diterima oleh komunikan atau penerima pesan serta menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang menghasilkan kinerja karyawan itu sendiri. Komunikasi yang efektif menuntut rasa saling menghormati, saling percaya, terbuka dan tanggung jawab.

Dengan menerapkan komunikasi yang baik, akan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan dalam suatu

perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan efektivitas kerja melalui upaya penataan lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen, karena kaitannya dengan efektivitas kerja sangat erat. Salah satu usaha untuk menciptakan keadaan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah pelaksanaannya berdasarkan prinsip-prinsip keselamatan dan kesehatan kerja secara menyeluruh.

Menurut Busro (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Jika komunikasi terjalin dengan baik dan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, karyawan akan merasa puas dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Pada dasarnya, karyawan bisa merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut akan mengakibatkan kinerja yang menurun, menyampaikan keluhan secara terbuka, mogok kerja, dan lain sebagainya. Suatu instansi perlu memperhatikan permasalahan tersebut agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas serta penelilitan sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung”.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah yang diteliti sebagai berikut: (1) Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung ?, (2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung ?, (3) Apakah ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung ?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Effendy (2017) dalam jurnal yang dikutip Stenris Anthony mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara langsung maupun tak langsung melalui media. Menurut Sinambela (2016:511) 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 Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan penyampaian informasi baik pesan atau media yang dimana proses penyampaiannya dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain. Komunikasi sangat diperlukan didalam organisasi yang dimana komunikasi tersebut sebagai alat informasi untuk melakukan kegiatan dalam setiap tugas yang diberikan.

Indikator komunikasi menurut Fredric dalam Tenni (2012) yaitu :

- 1) Kesopanan dan bijaksana, dalam berkomunikasi menggunakan bahasa yang sopan dan memilih kata yang bijaksana.
- 2) Penerimaan umpan balik, merupakan penerimaan balasan terhadap pesan yang telah disampaikan.
- 3) Berbagi informasi, merupakan pemberian informasi mengenai tugas.
- 4) Memberikan informasi tugas, merupakan pemberian informasi mengenai tugas.
- 5) Mengurangi ketidak pastian tugas, merupakan pemberian informasi yang jelas sehingga dapat dilaksanakan seperti harapan yang diinginkan.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Prihantoro, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dan menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya baik secara pribadi maupun kelompok.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2010) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Suasana kerja, suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya

hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 3) Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

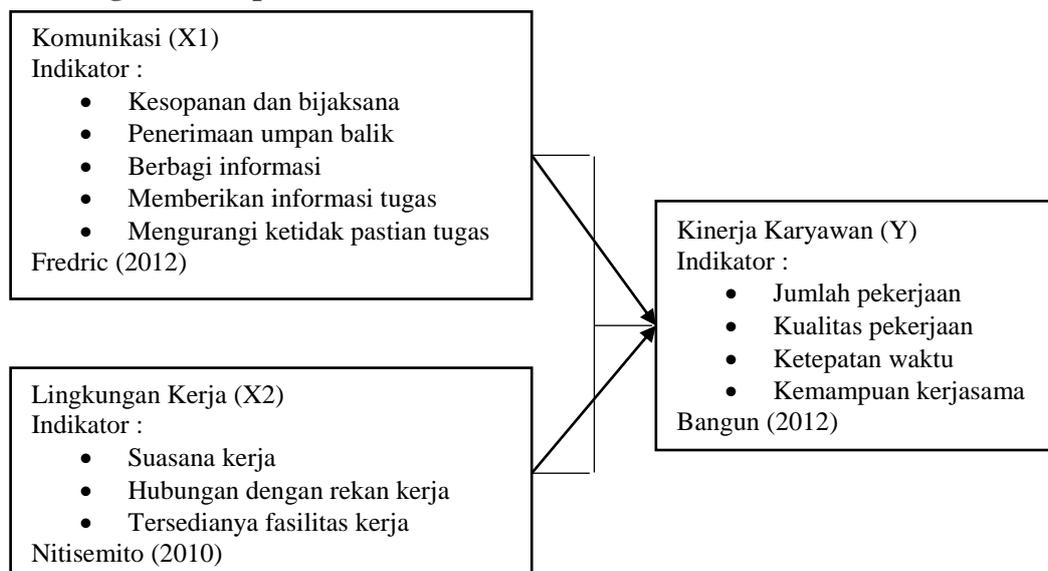
3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bastian dalam (Fahmi, 2016) menyatakan bahwa 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 Mangkunegara dalam (Bagia, 2015:145) bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2014:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Bangun (2012:173) sebagai berikut :

- 1) Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kemampuan kerjasama, yaitu kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

1. H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung.
2. H_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung.
3. H_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kuta Pura Plus Pariwisata Badung yang terletak di Jalan Kartika Plaza Gang Kuta Pura, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dengan variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja guru dan pegawai (Y). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, korelasi berganda, determinasi, f-test (uji-f) dan t-test (uji-t). Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu 31 guru dan pegawai pada SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,513	2,564		1,760	0,089
	Komunikasi	0,454	0,112	0,602	4,061	0,000
	Lingkungan Kerja	0,114	0,092	0,184	1,739	0,026
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data diolah, 2021

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung. Dari perhitungan diperoleh hasil: $Y = 4,513 + 0,454X_1 + 0,114X_2$.

Bila $a = 4,513$, bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 4,513 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) maka skor Kinerja guru dan pegawai (Y) adalah 4,513. Artinya masih tetap ada kinerja guru dan pegawai walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol (0).

Bila $b_1 X_1 = 0,454$ Koefisien regresi X_1 sebesar 0,454 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor komunikasi akan meningkatkan skor kinerja guru dan pegawai sebesar 0,454 dengan menjaga skor komunikasi (X_1) sebesar 0,454 atau konstan. Jika ada penurunan terhadap komunikasi (X_1) akan menurunkan kinerja (Y).

Bila $b_2 X_2 = 0,114$ Koefisien regresi X_2 sebesar 0,114 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja akan meningkatkan skor kinerja guru dan pegawai sebesar 0,114 dengan menjaga skor lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,114 atau konstan. Jika ada penurunan terhadap lingkungan kerja (X_1) akan menurunkan kinerja (Y).

Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2
Korelasi Berganda (R)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794^a	0,631	0,615	1,191
a. Predictors: (Constant), komunikasi, lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data diolah, 2021

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai. Besarnya koefisien korelasi berganda dapat di ketahui dari besarnya Multipler R yang diperoleh dalam hasil hitungan yaitu 0,794, yang terletak antara 0,60-0,79 yang berarti terdapat korelasi yang kuat. Ini berarti bahwa terdapat hubungan secara positif dan kuat antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Analisis Determinasi

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	0,631	0,615	1,191
a. Predictors: (Constant), komunikasi, lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah, 2021

Analisis determinasi merupakan alat bantu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja guru dan pegawai yang dinyatakan dalam persentase. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat diartikan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja 61,5% sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji-t (t-test)

Tabel 4
Uji Statistik T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,513	2,564		1,760	0,089
	Komunikasi	0,454	0,112	0,602	4,061	0,000
	Lingkungan Kerja	0,114	0,092	0,184	1,739	0,026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2021

Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh signifikan secara parsial antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung. Berdasarkan hasil analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja diperoleh nilai sig. t sebesar $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai Sig.t sebesar $0,026 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji-f (f-test)

Tabel 5
Uji Statistik F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,625	2	11,813	13,185	.000^b
	Residual	25,085	28	0,896		
	Total	48,710	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data diolah, 2021

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi berganda (R) sehingga diketahui apakah hubungan secara simultan antara Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata. Berdasarkan hasil perhitungan didapat F-hitung sebesar 13,185 dengan sig 0,000, ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung. Ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung sebesar 4,061 dengan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung. Ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung sebesar 1,739 dengan nilai sig sebesar $0,026 < \alpha (0,05)$ maka disimpulkan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung. Ini dapat dilihat dari hasil uji f hitung sebesar 13,185 dengan nilai sig sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. maka disimpulkan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata Badung.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai, oleh karena itu pihak instansi sebaiknya senantiasa memberikan perhatian terhadap komunikasi yang dilakukan dan kenyamanan

lingkungan kerja karena mampu meningkatkan kinerja guru dan pegawai di SMA Kuta Pura Plus Pariwisata secara signifikan.

2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang serupa, hendaknya menambah variabel lainnya misalnya beban kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan lainnya. Serta menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angel, Lotje dan Yantje. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado Volume 4 nomer 1*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas SamRatulangi Manado.
- Aryadi, Cholifatur Ramadhani & Hadi. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal, Universitas Islam, Malang.
- Dwihasrianti, Vivi & Wasiman. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK*. Jurnal, Universitas Putera, Batam.
- Fransiska, Yuliana & Zulaspan. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal, Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen (Edisi II)*. Yogyakarta: BPFE.
- Lori, Putri. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk – Toyota Sales Operation Cabang Pasar Kemis*. Skripsi, Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
- Maftuhin, Adi Sulisty. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Siregear, S. (2010). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke-18)*. Bandung: Alfabeta.
- Yunni, Rusmawati Dj. (2016). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan.