

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PUSAKA DENPASAR

Ni Made Indah Satya Dewi¹, Ida Bagus Made Widiadnya², Putu Pradiva Putra Salain³

Fakulta Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : indahsatya01@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are the main factor in organizational development. Human resources in the company are all people involved in organizational development, especially employees. An organization/institution requires a competent and creative employee to achieve organizational goals. Employees have an important role in an organization, namely as thinkers, planners and controllers of organizational activities.

This study aims to examine and analyze the influence of motivation, communication, physical work environment on employee performance at PT. BPR Pusaka Denpasar totaling 37 people. Samples were taken using saturated sampling method. Data analysis using multiple linear regression.

The results of this study indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Pusaka Denpasar. Communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Pusaka Denpasar. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Pusaka Denpasar.

Keywords: Motivation, Communication, Physical Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan organisasi khususnya pegawai. Sebuah organisasi/lembaga membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas organisasi. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam organisasi maka kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau prestasi dari organisasi tersebut. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan

memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Daft (dalam Arianto: 2020) motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Maheasy (dalam Julianto, dkk: 2021) Komunikasi memiliki peranan penting dalam organisasi, sehingga komunikasi organisasi dengan segala teori yang

ada di dalamnya menjadi suatu hal yang penting untuk menjadi fenomena sentral dalam organisasi. Ketika terjadi perubahan sistem interaksi, komunikasi akan membantu membangun dan mempertahankan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (dalam Hasibuan, 2018:71) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. PT. BPR Pusaka Denpasar adalah salah satu perusahaan yang beroperasi dengan kegiatan operasionalnya yang meliputi kegiatan mengumpulkan dana dari masyarakat maupun menyalurkan dana. Tentunya tidak terlepas dari peranan para karyawan dan staff kepegawaian mulai dari tingkat manajer sampai tingkat *cleaning service*. Dalam menjalankan tugas, setiap karyawan dihadapkan dengan beban tugas yang silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target yang telah ditentukan. Populasi pada PT. BPR Pusaka Denpasar sebanyak 37 orang. pada PT. BPR Pusaka Denpasar mengalami penurunan pencapaian target perusahaan yang dimana ada beberapa produk yang tidak sesuai dengan yang direncanakan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Pusaka Denpasar”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Menurut Edwin Locke dalam Lunenburg, 2011. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi, menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Motivasi

Menurut Martoyo (1998) yang di kutip oleh Setyowati Subroto (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah proses yang mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan atau dengan kata lain adanya dorongan dari luar terhadap seseorang, sehingga mau melakukan sesuatu. Menurut Saeed & Asghar (2012) yang dikutip oleh Setyowati Subroto (2018) motivasi memiliki arti yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, karena ketika karyawan termotivasi, kinerja akan meningkat sebab

karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Motivasi yang diberikan mempunyai pengaruh dan peran yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Komunikasi

Menurut (I. M. Ginting et al., 2019:36) komunikasi merupakan cara menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung lewat media. Eksistensi dari komunikasi bisa mempermudah seseorang dalam berinteraksi untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan. Komunikasi juga membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:17) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sialagan (2014:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam

suatu periode tertentu. Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Yani (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Peran sumber daya manusia tidak diragukan lagi sangat penting bagi kelangsungan kehidupan suatu perusahaan manapun. Perlunya suatu perusahaan memberikan motivasi, membangun komunikasi yang baik, memperkenalkan lingkungan tempat kerja pada karyawan intinya ditujukan agar karyawan tersebut semangat bekerja secara optimal dan tak diragukan lagi sehingga perusahaan akan mencapai tujuannya.

Richard M. Steers dalam Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berdasarkan sasaran dalam pekerjaan

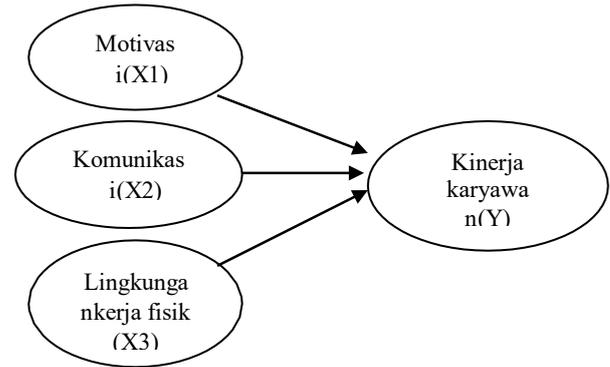
. ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan , tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Dari uraian diatas motivasi diarahkan kepada karyawan agar suka rela melibatkan dirinya untuk bekerja pada perusahaan dimana ia bekerja, dengan begitu akan timbul perilaku yang mengarah pada komitmen dimana karyawan ada dalam posisinya melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab pekerjaannya demi kepentingan

perusahaan.

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Menurut Husaini Usman (2011) “komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal”. Komunikasi sendiri memiliki tujuan dan manfaatnya antara lain sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial, menyampaikan dan menerima informasi, menyampaikan dan menjawab pertanyaan, mengubah perilaku (pola pikir, perasaan atau tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, mengubah keadaan sosial.

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana seseorang bekerja yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) maupun lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik yaitu semau keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dibuat kerangka berpikir yang dapat di lihat pada gambar di bawah ini.



Sumber : kerangka berpikir penelitian, 2022

Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar

H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar

H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Pusaka Denpasar, yang beralamata di Jl. Katrangan no 72, Sumerta klod, Denpasar Timur.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPR Pusaka Denpasar yang berjumlah 37 orang.

Sugiyono (2007:92) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi sebanyak 37 orang dalam penelitian ini, maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai responden dengan kata lain penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan metode observasi, kuesioner dan wawancara

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi linier berganda, uji koefisien determinasi dan uji t.

Hasil Dan Pembahasan Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah terdapat variable residual dilakukan dengan metode *one-sample Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 5.8 Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized residual
N	37
Test statistic	,141
Asymp. Sig (2-tailed)	,059 ^a

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat dilihat bahwa nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,059 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan memiliki korelasi antar variable bebas. Untuk mendeteksi dapat dilihat dari *tolerance* lebih dari 10% dan nilai *variance inflation factor* (VIF) <10 maka tidak ada multikolinearitas.

Tabel 5.9 Hasil Uji Multikolenearitas

Variable	Tolance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,870	1,149	Bebas Multikol
Komunikasi (X2)	0,864	1,158	Bebas Multikol
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,989	1,012	Bebas Multikol

Dari Tabel 5.9 dapat dilihat bahwa setiap variable memiliki nilai *tolance* lebih besar dari 10% dan nilai VIF <10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual yang dapat dianalisis dengan uji *glejser* dengan ketentuan nilai signifikansi diatas 0,05.

Tabel 5.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	-,039	0,98		-,400	0,692
	Motivasi (X1)	0,001	0,002	0,065	0,355	0,725
	Komunikasi (X2)	0,003	0,002	0,232	1,270	0,213
	Lingkungan kerja fisik (X3)	0,000	0,002	-,037	-,217	0,829

a. Dependent Variable : ABS_RES1

Sumber : Data primer diolah, 2022 (Lampiran 8)

Berdasarkan Tabel 5.10, semua variable yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.11 Hasil analisis regresi linear berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	10,557	1,936		5,452	0,000
	(X1)	0,091	0,039	0,148	2,311	0,027
	(X2)	0,738	0,054	0,898	13,776	0,000
	(X3)	0,106	0,038	0,175	2,819	0,008

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2022 (Lampiran 9)

Pada Tabel 5.11 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 10,557 + 0,091 X_1 + 0,738 X_2 + 0,106 X_3$

Persamaan garis regresi linear berganda antara motivasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. X_1 = sebesar 0,96 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar. Apabila motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat juga sebesar

- 0,961.
2. X_2 = sebesar 0,736 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar. Apabila komunikasi meningkat maka kinerja akan meningkat juga sebesar 0,736.
 3. X_3 = sebesar 0,106 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar. Apabila komunikasi meningkat maka kinerja akan meningkat juga sebesar 0,106.

Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi (X_1), komunikasi (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. BPR Pusaka Denpasar. Maka digunakan analisis determinasi (R Square) = 0,869 yang artinya 86,9% perubahan (naik atau turun) pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik sementara 14,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji t

Hasil uji t motivasi, komunikasi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar menunjukkan hasil :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,092 bernilai positif. Nilai signifikansi sebesar 0,027 < 0,05. Hasil uji ini memiliki arti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan "Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar" diterima.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,738 bernilai positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hasil uji ini memiliki arti bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga H_2 yang menyatakan "komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar" diterima.

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,106 bernilai positif. Nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05. Hasil uji ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan "lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar" diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Pusaka Denpasar, dimana dalam menganalisis pengaruh antar variabel tersebut, peneliti menggunakan SPSS 25. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik komunikasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar.

Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan PT. BPR Pusaka Denpasar dan peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel motivasi, terdapat sebuah indikator yang memiliki nilai rata-rata skor terendah meski termasuk dalam kategori tinggi, yakni pemanfaatan waktu. Indikator tersebut dapat ditingkatkan melalui pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta dengan memperhatikan kesesuaian beban kerja yang diberikan dengan jam kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel komunikasi, terdapat sebuah indikator yang memiliki nilai rata-rata skor terendah meski termasuk dalam kategori baik, yakni perubahan pada sikap. Indikator tersebut dapat ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa hal sebelum pengambilan keputusan perubahan kebijakan, antara lain melakukan proses diskusi dengan karyawan, memberikan waktu untuk karyawan beradaptasi, serta membimbing karyawan dalam proses adaptasi tersebut.
3. Hasil penelitian yang masih perlu menjadi fokus selanjutnya yakni variabel lingkungan kerja pada indikator lingkungan kerja yang memiliki skor terendah meski masuk dalam kategori baik. Indikator ini dapat ditingkatkan dengan memfasilitasi karyawan dengan pembatas suara antar kursi, maupun alat kedap suara dalam ruangan, serta melakukan himbuan pada seluruh karyawan untuk menjaga kondusifitas suara dalam ruangan demi kenyamanan bersama. Penelitian selanjutnya juga diharapkan mampu menambah variabel lain yang

lebih unik, memperluas dan memperbanyak jumlah sampel, serta melakukan penelitian di objek serta area industri lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N. and Kurniawan, H. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), pp. 312–318. doi: 10.47467/reslaj.v3i2.328.
- Arisanti, K. D., Santoso, A. and Wahyuni, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), pp. 101. doi: 10.30737/jimek.v2i1.427.
- Dewi, R. V. 2021. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi*. Jakarta : Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius p- ISSN : 2581-2769, e-ISSN : 2598-9502.
- Fachrezi, H. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 107–119. doi: 10.33005/baj.v4i1.117.
- Farisi, S., Irnawati, J. and Fahmi, M. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), pp. 61–66. doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh

- Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), pp. 1–131.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). 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.
- Hasibuan, J. S. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Prosiding Semnas Multidisiplin Ilmu Universitas Serambi Mekkah*, 2(1), pp. 134–147. doi: 10.32832/inovator.v9i1.3014.
- Hasibuan, S. M. and Bahri, S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 71–80. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Irwan, N. P. M. 2017. Pemodelan Lagrange Multiper dalam Meminimalisi Carpal Tunnel Syndrome (CTS) pada Pekerja Industri Garmen Unit Pemotongan. *Disertasi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, pp. 27–28.
- Julianto, E. N. 2021. Analisis Semiotika Makna Motivasi Pada Lirik Lagu “Kopid Kopid” Karya Kill The DJ. *E-Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Semarang*, pp. 161–166.
- Kasmir, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, pp.182.
- Lunenburg, F. C. 2011. Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), pp. 1–6.
- Malayu, S. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Haji.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 10th edn.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. RemajaRosdakarya Offset.
- Manik, S. and Syafrina, N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), pp. 158–167.
- Mariani, L. M. I. and Sariyathi, N. K. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), pp. 3540–3569.
- Nariah. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Ekonomi*

- Efektif*, 3(3), pp. 292–298. doi: 10.32493/jee.v3i3.10524.
- Nelizulfa, A. 2016. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*, Fakultas E, pp. 1–23.
- Nurmin, Arianto. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Jenius*, UNPAM. Vol.1 No.3.
- Pandi, A. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: ZanafaPublishing.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, p. 362.
- Robbins, S. and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat. 2nd edn.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 16th edn.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2018. *Essentials of Organizational Behavior*, England: Pearson.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, H. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1), pp. 10–23.
- Siallagan, Rumondang. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Unit Usaha Pematang Kiwah. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, pp. 75.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, pp. 10.
- Silalahi, A. C. M. 202. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provsu dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Sosial Sain. Universitas Pembangunan Panca Budi, pp. 1–23.
- Subroto, S. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1) pp. 18–33. doi: 10.33558/optimal.v12i1.1544
- Sunarsi, D., Wijoyo. H., Prasada, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*, (09), pp. 117–123. doi: 10.37950/wbaj.v2i1.916.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee Publish., pp. 10–11.
- Sutarno, Y. S. 2019. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi*. Medan: Jurnal Ilmiah Maksitek Vol. 4 No. 2 ISSN. 2655-4399.

- Sutrisno, R., Widyaningsih, W., Asih. N., Istyarini. 2017. *Kendala Pelaksanaan Layanan Teknologi Informasi & Komunikasi dalam Kurikulum 2013*, *Indonesian Journal of Curriculum and Educational Technology Studies*, 17(1), pp. 22–32.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widagdo, H. W. 2009. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang*. Semarang : Udinus Repo.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar .
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamekasan: Mitra Wacana Media.
- Zama, F. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Reksa Finance Cabang Lampung*. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung*, pp. 17.