

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CAHYA *PRIVATE*
MENGEMUDI DENPASAR**

Ni Ketut Ari Pramesti¹, Saptia Rini Widyawati², Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹pramestiari3@gmail.com

ABSTRACT

Every company will always try to get the best performance from its employees in the hope that the company's goals will be achieved. The success of a company is strongly influenced by the performance of its employees. This study aims to determine the effect of communication, work motivation and work environment on employee performance. This research was conducted at Cahya Private Driving Denpasar. The sample in this study were 58 employees at Cahya Private Driving Denpasar. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data was collected through observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that communication has a positive and significant effect on employee performance at Cahya Private Driving. The more communication that exists at Cahya Private Driving, the employee's performance will increase. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Cahya Private Driving. The more work motivation in Cahya Private Driving increases, the employee's performance will increase. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at Cahya Private Driving. The more the work environment in Cahya Private Driving increases, the employee's performance will increase.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, begitu juga dalam konteks sebagai bisnis atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset- aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntunan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Perkembangan ini dimulai sejak adanya kerjasama dan pembagian kerja diantara dua orang atau lebih. Manajemen yang baik akan

memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Cahya Private Mengemudi adalah salah satu dari sekian banyak kursus mengemudi di Bali yang tetap eksis sampai sekarang. Sudah teruji memiliki instruktur yang handal dan berpengalaman di bidangnya. Populasi penelitian seluruh karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar yang beralamat Jalan Tukad Badung XXV No.28, Renon, Denpasar Selatan. Didirikan pada tahun 2007, "CAHYA" menjadi salah satu kursus mengemudi di Bali tentu saja harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa pencapaian kinerja pegawai Cahya *Private* Mengemudi

Denpasar belum maksimal, berdasarkan data realisasi pada tahun 2021 belum dapat mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum berjalan dengan efektif, sehingga memberikan gambaran terkait pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja didalam mengoperasikan perusahaan dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang karyawan harus benar-benar berkualitas dan mampu berkomunikasi yang baik dengan karyawan lainnya sehingga dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik dengan lingkungan kerja yang baik. Ketika karyawan diberi penghargaan yang memadai atas pekerjaannya di perusahaan, mereka juga dapat mencapai kepuasan kerja yang baik (Saraswati, dkk, 2022).

Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk/melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba kepada saling pengertian (Rogers dan Kincaid 2018). Komunikasi adalah pengiriman informasi dan makna dari suatu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lainnya (Gufrey 2019).

Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi yaitu komunikasi yang belum efektif diantara para karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunaryanti (2018), Hakim (2019), Lubetri (2020), Wandu (2019) dan Dewi (2021) menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat komunikasi pada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain komunikasi, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

Permasalahan terkait dengan disiplin kerja adalah pada jumlah karyawan yang absen pada Cahya *Private* Mengemudi Denpasar rata-rata 19,70% pada tahun 2021. Data tersebut mengidentifikasi tingkat absensi pada Cahya *Private* Mengemudi dari bulan Januari s/d Desember adalah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015), Budhi & Tri (2017), Nurjaya (2018), Hakim (2019), Susanto (2019) serta Tindow dan Permansari (2019) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Nuraini (2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti kelembaban, temperatur ventilasi, penerangan, dan keaduan, kebersihan tempat kerja dan pengadaan sarana prasarana kerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah kurangnya fasilitas alat bantu untuk mensterilkan udara yang telah tercemar karena asap rokok dan kurangnya pengetahuan untuk menjaga udara tetap bersih. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2017), Siagian (2018), Hakim (2019) dan Mandagie (2019) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Bimber, 2019). *Gold setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2) Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

3) Lingkungan Kerja

Nitisemito (2019) mengemukakan pendapatnya tentang lingkungan kerja. Menurutnya, lingkungan kerja adalah

suatu wilayah alami yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi pekerjaan saat mereka jalani jadi saat lingkungan itu tidak mendukung bisa jadi tugas-tugas itu dilakukan dengan waktu yang lama dan juga bisa menunda waktu yang ditetapkan.

4) Motivasi

Menurut Hasibuan (2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Flippo (2019) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

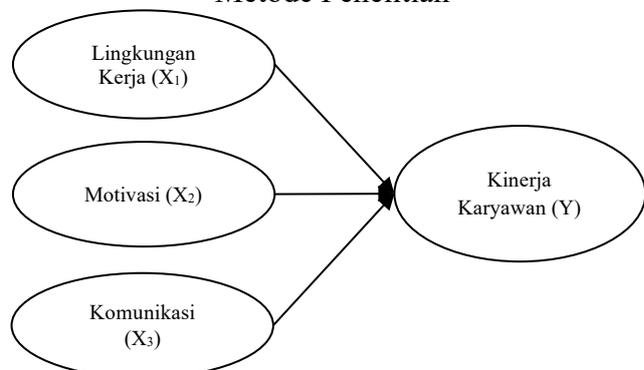
5) Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seorang kepada orang lain, seperti yang dikemukakan Uchjana (2018) komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seorang kepada orang lain dengan menggunakan lembaga- lembaga yang bermakna sama bagi kedua pihak.

6) Hipotesis

Adapun model penelitian dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)
Hipotesis

H₁: Komunikasi berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan CahyaPrivate Mengemudi Denpasar.

- H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CahyaPrivate Mengemudi Denpasar.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CahyaPrivate Mengemudi Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Cahya Private Mengemudi yang beralamat di Jalan Tukad Badung XXV No.28, Renon, Denpasar Selatan. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan total sampel sebanyak 58 orang karyawan pada Cahya Private Mengemudi. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach* variabel komunikasi sebesar 0,725, motivasi kerja sebesar 0,890, lingkungan kerja sebesar 0,887, dan kinerja karyawan sebesar 0,889. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah

reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Komunikasi sebesar 0,095, motivasi kerja sebesar 0,492 dan lingkungan kerja sebesar 0,858. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,745	1,399		-1,962	0,058
Komunikasi	0,444	0,172	0,309	2,577	0,015
Motivasi Kerja	0,193	0,089	0,187	2,164	0,038
Lingkungan Kerja	0,409	0,080	0,529	5,132	0,000
R					0,942
<i>R Square</i>					0,888
<i>Adjusted R Square</i>					0,878
<i>F Statistic</i>					1,25601
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -2,745 + 0,444X_1 + 0,193X_2 + 0,409X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$a = -2,745$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari komunikasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Cahya Private Mengemudi akan meningkat sebesar -2,745 satuan.

$b_1 = +0,444$ berarti apabila komunikasi (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,444 satuan. Artinya setiap peningkatan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi.

$b_2 = +0,193$ berarti apabila motivasi kerja (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,193 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi.

$b_3 = +0,409$ berarti apabila lingkungan kerja (X_3) dinaikkan satu satuan (1)

sedangkan komunikasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,409 satuan. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,942 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar ,878 atau sebesar 87,8%. Hal ini berarti variasi hubungan komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi adalah sebesar 87,8% sedangkan sisanya sebesar 12,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 2,577 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,015 yang

lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,164 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,038 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 5,132 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik komunikasi yang ada pada Cahya Private Mengemudi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Gunaryanti (2018), Hakim (2019), Lubertri (2020), Wandu (2019) dan Dewi (2021) menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat komunikasi pada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat motivasi kerja yang ada di Cahya Private Mengemudi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakuka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2015), Budhi & Tri (2017), Nurjaya (2018), Hakim (2019), Susanto (2019) serta Tindow dan Permansari (2019) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik lingkungan kerja yang ada di Cahya Private Mengemudi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Hanafi (2017), Siagian (2018), Hakim (2019) dan Mandagie (2019) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi. Semakin meningkat komunikasi yang ada pada Cahya Private Mengemudi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi. Semakin meningkat motivasi kerja yang ada di Cahya Private Mengemudi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi. Semakin meningkat lingkungan kerja yang ada di Cahya Private Mengemudi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Cahya Private Mengemudi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 3) Kesibukan dari karyawan yang tetap mengerjakan pekerjaannya ketika peneliti melakukan penyebaran kuisisioner menjadi tidak efisien, yang menyebabkan peneliti harus beberapa kali menemui responden. Saran untuk peneliti selanjutnya agar memastikan waktu wawancara dan pengisian kuisisioner. Peneliti dapat pula memberikan kuisisioner elektronik dengan media email kepada responden untuk lebih memudahkan dalam pengisian kuisisioner.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan Cahya Private Mengemudi memberikan pelatihan komunikasi kepada karyawan dalam memberikan pelayanan agar dapat mewujudkan suatu komunikasi yang baik antara karyawan dengan konsumen serta pelanggan bisa merasa puas dan aman dengan pelayanannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi.
- 2) Disarankan agar pimpinan Cahya Private Mengemudi mengasah kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal karyawan secara berkala untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi.
- 3) Disarankan agar pimpinan Cahya Private Mengemudi memberikan fasilitas alat bantu untuk mensterilkan udara yang telah tercemar karena asap rokok dan kurangnya pengetahuan untuk menjaga udara tetap bersih, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Cahya Private Mengemudi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, R. (2012). Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan. <http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>
- Brantas (2009), Dasar-Dasar Manajemen, Bandung: AlfaBeta
- Buhler, Patricia. (2004). Alpa Media Teach Yourself. Management Skills dalam 24 Jam. Terj. Jakarta: Prenada Media
- Budhi, & Tri, A. Y.(2006). Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka. Skripsi, Universitas Widyatama.
- Effendy, Uchjana Onong. (2004). Ilmu Komunikasi Teori dan Prkatek. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gufrey, 2006:15. Essential of Business Communication. (2012). Amazon Press.
- Gorda, I GustiNgurah. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Singaraja: STIE Satya Dharma.
- Ghozali, Imam. (2007). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan SP. Malayu, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2009). Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara.
- Lungan,R. (2006). Aplikasi Statistika dan Hitung Peluang. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan I.Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara A.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Melani, F. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan. Artikel Publikasi Ilmiah. Universitas Sriwijaya. Fakultas Ekonomi.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. (2006), Human Resource Management, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. (2005). Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rogers dan Kincaid. (2005). Communication for Social Change Mazi Article.
- Rivai Veithzal, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins dan Judge. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Yunarta, I. M. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wapa Di Ume Resort Ubud. *Emas*, 3(3), 10-22.
- Suwati, Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Hijau Samarinda. Skripsi, UniversitasKinerja Mulawarman.
- Sedarmayanti,(2007), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. (2002). Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta, Bandung.

- Sugiono. (2008). Metode Penelitian Bisnis, cetakan keduabelas, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2005). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.