

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo

Adelia Putri Rahmadani¹, Ngatimun^{2*}, Raihan Wishal Nafis³
Fakultas Ekonomi dan , Universitas Panca Marga¹²³
Email: imun_bp@upm.ac.id

ABSTRAK

Tempat melakukan survei ini yaitu PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Tujuannya buat menentukan efek menguntungkan dari lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, menggunakan metodologi kausal-asosiatif, kinerja merupakan komponen dependen, sedangkan lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi merupakan elemen independen. 40 responden dari PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo adalah populasi yang digunakan, dan sampel jenuh digunakan dalam metode pengambilan sampel. sesuai hasil uji hipotesis membagikan bahwa (1) Lingkungan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo mempengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan (2) Motivasi PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo mempengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan (3) Komunikasi PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo mempengaruhi kinerja karyawan secara positif serta signifikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi, Kinerja

ABSTRACT

The place to conduct this survey is PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo. The goal is to determine the beneficial effects of the work environment, employee motivation, and communication on performance. In research, uses a causal-associative methodology, performance is the dependent component, while work environment, motivation, and communication are independent elements. 40 respondents from PT. Poss Indonesia (Persero) Probolinggo is the population used, and the saturated sample is used in the sampling method. according to the results of the hypothesis test shared that (1) the work environment of PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo has a positive and significant effectt on employee performance (2) the motivation of PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo has a positive and significantt effectt on employee performance (3) the communication of PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo has a positiveand significantt effectt on employee performance.

Keywords: Work Environment, Motivation, Communication, Performance



1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Individu yang bekerja untuk kesuksesan perusahaan dikenal sebagai Human Resource (SDM). Mereka yang merencanakan, mengatur, mengelola, dan mengawasi karyawan untuk memastikan kinerja mereka pada tingkat tertinggi. Bisnis tidak dapat bersaing dengan pesaing jika tidak dapat memperoleh hasil yang baik dari stafnya. Menurut Mangkunegara dalam (Sulaksono, 2015). Kinerja pegawai adalah hasil akhir dari kerja baik quality dan quantity yang ditunjukkan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan patuh. Menurut Sedarmayanti dalam (Silaen et al., 2021), kinerja mengacu pada hasil kerja seseorang sebelumnya yang ditunjukkan oleh bukti nyata dan komprehensif. Kondisi tempat kerja, motivasi karyawan, dan komunikasi yang efektif semuanya diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menciptakan suasana kerja yang positif bagi karyawan dapat mendongkrak kinerja. Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah hal-hal yang mencantumkan pelaksanaan tugas pegawai, agar tercapai efisiensi kerja yang maksimal. Sunyoto dalam (Armiati, 2020) menegaskan bahwa lingkungan sekitar karyawan dapat berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tugasnya. Selain lingkungan kerja, motivasi berpengaruh dalam hal kinerja. Untuk membuat setiap orang dalam organisasi menyesuaikan diri dengan keinginan organisasi, perlu mengetahui mengapa orang-orang yang bekerja di sana termotivasi. Menurut (Ajabar, 2020:39), Motivasi adalah bagaimana menyalurkan kekuatan dan potensi yang dimiliki pekerja supaya mau bekerja dengan baik untuk memperoleh tujuan organisasi. Menurut Wibowo dalam (Yulian et al., 2021) mendefinisikan motivasi sebagai strategi yang digunakan untuk membujuk individu atau tim untuk melaksanakan tugas tertentu. Menurut Usman dalam (Rodiyana et al., 2022) Komunikasi ialah merekam atau menerima pesan langsung atau tidak langsung dari orang lain melalui isyarat tertulis, lisan, atau nonverbal. Untuk berkomunikasi secara efektif, setiap orang dalam organisasi perlu memperhatikan apa yang dikatakan dan tujuan organisasi. Hal ini penting karena dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Komunikasi bukan hanya jalan satu arah. Kita semua harus dapat berkomunikasi satu sama lain sehingga setiap orang dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Menurut (Suryani et al., 2020), Komunikasi adalah proses pertukaran informasi dengan orang lain dalam suatu organisasi sehingga semua yang berkepentingan dapat memahami apa yang sedang terjadi. Kantor Pos Indonesia (Persero) ialah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dimana bergerak dalam bidang jasa antar paket, logistik, dan kegiatan keuangan. Dengan tingginya persaingan dalam bidang jasa, sudah selayaknya manajemen Human Resource (SDM) PT. Pos Indonesia (Persero) Probolinggo memperhatikan kinerja pegawai dan melihat apa saja faktor yang dapat meningkatkan kinerja seluruh pegawai. Permasalahan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia dalam mengimplementasikan faktor yang meningkatkan kinerja perlu adanya perbaikan. Masalah lingkungan kerja yaitu tempat pekerjaan yang belum tertata dengan banyaknya dokumen-dokumen yang tidak tersusun rapi sehingga mengakibatkan



tidak efektifnya suatu pekerjaan. Masalah motivasi yaitu belum adanya kemauan dalam diri sendiri karyawan untuk mencapai kerja secara maksimal yang membuat pekerjaan tidak terselesaikan. Dan masalah komunikasi yaitu terjadi miss communication dengan atasan maupun sesama karyawan karena informasi mengenai pekerjaan tidak disampaikan dengan benar dan jelas sehingga berdampak pada menurunnya rasa kepercayaan diri untuk bekerja secara profesional.

Rumusan Masalah

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

AC merupakan bentuk dari lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan tetap sejuk, dan pencahayaan yang cukup dapat membantu mereka melihat apa yang mereka lakukan (Afandi, 2018). Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari Siagian dalam (Rodiyana et al., 2022). Menurut Sedarmayanti dalam (Budiasa, 2021) indikator lingkungan kerja, yaitu: (1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja; (2) Suhu udara di tempat kerja; (3) Kelembapan udara di tempat kerja; (4) Sirkulasi udara di tempat kerja; (5) Getaran mekanis di tempat kerja; (6) Aroma atau bau di tempat kerja; (7) Tata warna; (8) Dekorasi di tempat kerja; (9) Musik di tempat kerja; (10) Keamanan di tempat kerja.

Motivasi

Motivation merupakan impian yang tumbuh asal perseorangan sendiri, sebab dimotivasi, didorong serta dimotivasi untuk menjalankan suatu kegiatan atas kesungguhan, suka cita serta rasa hormat, sehingga output kegiatan itu membawa hasil (Afandi, 2018). Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang memotivasi perilaku mereka untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan (Ajabar, 2020). (Firmansyah & Maria, 2022) indikator motivasi, sebagai berikut: (1) Kerja Keras; (2) Orientasi masa depan; (3) Tingkat cita-cita yang tinggi; (4) Orientasi tugas; (5) Usaha untuk maju; (6) Ketekunan bekerja.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana sumber mengirimkan pesan melalui berbagai saluran (Afandi, 2018). Menurut (Sulaksono, 2015) Komunikasi adalah proses berbagi informasi dengan mereka menggunakan simbol atau tanda yang bermakna bagi mereka. Menurut (Afandi, 2018) indikator komunikasi, terdiri dari: (a) Dimensi penyampaian



tugas, dengan indikator: (1) Bijaksana; (2) Bahasa yang sopan dan halus; (3) Kata yang tepat; (b) Dimensi umpan balik, dengan indikator: (1) Perencanaan tanggapan dari pesan yang disampaikan; (2) Penerimaan tanggapan dari informasi tugas; (3) Penerimaan kepastian tugas.

Kinerja

(Sinambela, 2016) Kinerja seseorang atau sekelompok orang merupakan hasil kerja yang dilakukan di dalam instansi sesuai dengan berbagai wewenang dan tugas untuk memenuhi dan melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan Menurut Mathis dan Jackson dalam (Silaen et al., 2021) indikator kinerja, yaitu: (1) Kuantitas kerja; (2) Kualitas kerja; (3) Pemanfaatan waktu; (5) Tingkat kehadiran; (6) Kerja sama.

Penelitian Terdahulu

Penelitian (Susilawati & Mayasari, 2022) dan (Armianti, 2020) yang meneliti hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, keduanya menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian (Yulian et al., 2021) serta penelitian (Shihab et al., 2022) yang meneliti hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja, keduanya menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian (Rodiyana et al., 2022) dan (Yulian et al., 2021) yang meneliti hubungan antara Komunikasi terhadap Kinerja, keduanya menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hipotesis

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODOLOGI

Bentuk survei yaitu kuantitatif dan strategi asosiatif kausal. teknik asosiatif adalah digunakan untuk menentukan kaitan antara dua variabel atau lebih, kemudian dapat disusun materi yang dapat berguna untuk mendeskripsikan suatu masalah (Sujarweni, 2019). Hubungan kausal adalah sebuah ikatan yang mempunyai sebab akibat (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan terdiri dari 40 orang pekerja tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Dalam survei ini, 40 karyawan tetap dijadikan sebagai sampel. Metodologi sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh berdasarkan probability sampling. Saturated Sampling adalah metode pengambilan sampel yang memakai semua anggota dari populasi (Sujarweni, 2019). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (Uji T).



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
Item 1	0,735	0,481	0,598	0,503	0,312	Valid
Item 2	0,713	0,432	0,651	0,549	0,312	Valid
Item 3	0,524	0,486	0,342	0,372	0,312	Valid
Item 4	0,697	0,465	0,448	0,350	0,312	Valid
Item 5	0,829	0,502	0,619	0,657	0,312	Valid
Item 6	0,701	0,550	0,664	0,587	0,312	Valid
Item 7	0,714	0,458	0,608	0,753	0,312	Valid
Item 8	0,755	0,565	0,471	0,741	0,312	Valid
Item 9	0,626	0,396	0,620	0,558	0,312	Valid
Item 10	0,716	0,410	0,669	0,543	0,312	Valid
Item 11	-	0,599	0,686	-	0,312	Valid
Item 12	-	0,597	0,618	-	0,312	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Keempat variabel pada Tabel 1 semuanya memiliki value r hitung yang sangat kuat dari r tabel (0,312), diartika semua item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,879	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,745	0,60	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,818	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,756	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Menurut Tabel 2, semua value Cronbach's Alpha variabel penelitian > 0,60 jadi semua keseluruhan pernyataan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1.021	< 10	Tidak Multikolinearitas
Motivasi (X2)	1.111	< 10	Tidak Multikolinearitas
Komunikasi (X3)	1.090	< 10	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil keluaran data Tabel 3 value VIF variable bebas sebesar 1.021, 1.111, serta 1.090. Oleh demikian ditarik kesimpulan bahwasannya value VIF yang dihasilkan 1-10 maka dapat diakhirkan tak terjadi multikolinieritas.



Uji Heteroskedastisitas

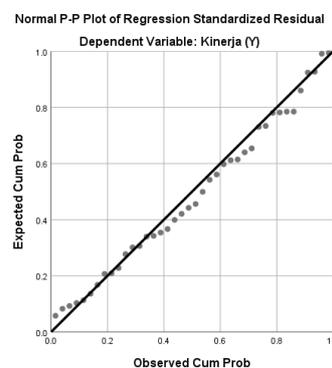
Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,074	0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,072	0,05	Tidak Heteroskedastisitas
Komunikasi (X3)	0,746	0,05	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Tabel 4 bahwa tidak menunjukkan heteroskedastisitas, karena diketahui dari value signifikan variable pertama $0,074 > 0,05$, variable kedua $0,72 > 0,05$, dan variable ketiga $0,746 > 0,05$.

Uji Normalitas



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil Probability Plots menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hal tersebut diketahui dari plots (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Namun terkadang dengan melihat grafik normal probability plots saja masih dinilai kurang meyakinkan. Untuk itu, perlu mengujii normalitas dengan One-Sample Kolmogorv-Smirnov Test untuk memastikan data perdistribusi normal atau tidak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Keterangan
	3,025	
Lingkungan Kerja (X1)	0,196	Hubungan Positif
Motivasi (X2)	0,358	Hubungan Positif
Komunikasi (X3)	0,254	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 3,025 + 0,196X1 + 0,358X2 + 0,254X3 + e$$

Angka konstanta 3,025 artinya jika value variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Komunikasi (X3) semuanya nol, maka variabel Kinerja (Y) sama dengan 3,025.



Lingkungan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi 0,196. Dengan asumsi jika naik maka Y akan ningkat 0,196. Motivasi (X_2) memiliki koefisien regresi 0,358. Dengan asumsi jika naik satu-satuan maka Y ningkat 0,358. Komunikasi (X_3) memiliki koefisien regresi 0,254. Dengan asumsi jika naik maka Y ningkat 0,254.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,412	41,2 % berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Value adjusted R square yaitu sebesar 0,412 ditunjukkan pada Tabel 7 di atas. Hal ini ditunjukkan dengan persentase korelasi/keterkaitan sebesar 0,412 atau 41,2% maka sisanya sebesar 58,8% tidak termasuk dalam survei ini.

Uji Hipotesis

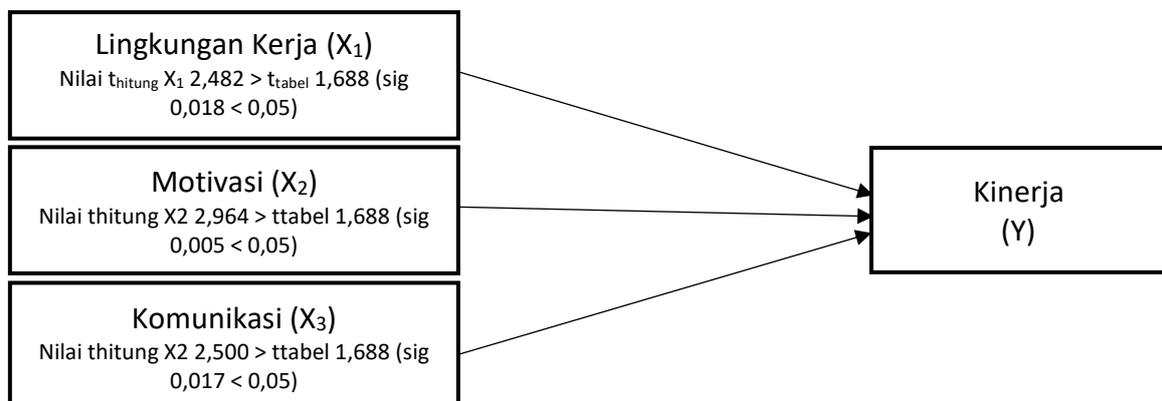
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Signifikan	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,018	< 0,05	Berpengaruh
Motivasi (X_2)	0,005	< 0,05	Berpengaruh
Komunikasi (X_3)	0,017	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Diketahui t hitung X_1 sebesar 2,482 > t tabel 1,688 dengan sig. t 0,018 sebab sig. t < 0,05. Diketahui t hitung X_2 sebesar 2,964 > t tabel 1,688 dengan sig. t 0,005 sebab sig. t < 0,05. Diketahui t hitung X_3 sebesar 2,500 > t tabel 1,688 dengan sig. t 0,017 sebab sig. t < 0,05.

Pembahasan



Gambar 2: Hasil Kerangka Berpikir

Sumber: Data primer, diolah 2023



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Output akhir pengujian lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo tersebut sudah mampu membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaannya. Pada akhirnya membuat karyawan bersemangat bekerja karena didukung dengan lingkungan kerja yang penerangan yang baik, sirkulasi udara yang membuat segar, dan keamanan yang selalu siap menjaga sekitar. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman yang membuat kinerja meningkat. Jadi hipotesis pertama (H1) diterima yaitu: "Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan". Didukung survei (Susilawati & Mayasari, 2022) serta (Armiati, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Output pengujian membuktikan motivasi di Kantor Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo dalam bekerja sangat tinggi karena didukung dengan kerja kerasnya, berorientasi terhadap masa depan, dan memiliki usaha untuk maju. Dengan demikian karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan selalu terselesaikan dengan tepat waktu yang otomatis membuat kinerja semakin meningkat. Jadi hipotesis kedua (H2) diterima yaitu: "Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan". Temuan ini sama dengan (Yulian et al., 2021) serta penelitian (Shihab et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Output pengujian membuktikan komunikasi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Hal ini berarti komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo berjalan dengan baik karena didukung dengan karyawan jika berbicara menggunakan bahasa yang sopan dan halus, mudah dipahami, dan karyawan selalu merespon tanggapan ide atau gagasan. Dengan demikian tidak akan terjadi kesalahpahaman dalam membicarakan hal pekerjaan yang sangat penting. Jadi hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu: "Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan". Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Rodiya et al., 2022) dan (Yulian et al., 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulannya yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan, Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan, dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau menggunakan variabel lain yang berbeda untuk diteliti yang mampu mempengaruhi kinerja, selain lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Deepublish.
- Armianti, R. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. INDO JAVA LAND. *El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 67–77.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (N. K. Suryani, Ed.; Cetakan Pertama)*. CV. Pena Persada.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THE UNIVENUS SERANG. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848.
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPRS AMANAH INSANI BEKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525–534.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SO GOOD FOOD MANUFACTURING KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2020. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan (Cetakan Pertama)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Bumi Aksara.



- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Edisi Kedua)*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PUSTAKANBARUPRESS.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja (Edisi 1 Cetakan 1)*. Deepublish.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian (Cetakan Pertama)*. NILACAKRA.
- Susilawati, N. M. D., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.FIF POS NEGARA. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 108–117.
- Yulian, S., M, A., & Yanti, N. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PRIMA ULAK KARANG PADANG. *Jurnal Matua*, 3(2), 331–344.