



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo

Muhammad Luhung Yudha Atmaja¹, Ngatimun^{2*}, Umi Rahma Dhany³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : imun_bp@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja secara parsial dan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif kausal, dengan variabel yang terdiri dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 dan sampel yang digunakan berjumlah 60 pegawai Kantor Pertanahan Kota Probolinggo berdasarkan kriteria tertentu yakni pegawai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Non Pemerintahan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder, dengan bantuan aplikasi PLS 3. Hasil penelitian ditentukan bahwa terdapatnya pengaruh antara variabel lingkungan kerja, variabel motivasi, variabel disiplin kerja, dan variabel komunikasi kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of work environment, work motivation, work discipline, and work communication partially and the most dominant influence on employee performance at the Probolinggo City Land Office. The type of research used is a causal associative approach, with variables consisting of independent variables, namely work environment, work motivation, work discipline, and work communication and the dependent variable is employee performance. The population in this study amounted to 60 and the sample used amounted to 60 employees of the Probolinggo City Land Office based on certain criteria, namely State Civil Apparatus employees and Non-Government Employees. The data sources used in this study come from primary data and secondary data, with the help of the PLS 3 application. The results of the study determined that there was an influence between work environment variables, motivation variables, work discipline variables, and work communication variables on performance.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Communication Work, Performance.*





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh pihak perusahaan maupun instansi pemerintahan, dengan adanya sumber daya yang efektif akan menghasilkan sumber daya yang manusia yang kompeten. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan tidaknya memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, (Afandi, 2018). Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi yang menyesuaikan diri yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya, (Mulyadi, 2016). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku serta kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, (Sinambela, 2016). Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, baik langsung maupun tidak langsung, (Afandi, 2018).

Kantor Pertanahan Kota Probolinggo yang memiliki tugas pokok yaitu melayani masyarakat dalam hal perumusan dan pelaksanaan kebijakan survei, pengukuran, pemetaan tanah, penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat. Di Kota Probolinggo sendiri mempunyai lima kecamatan dan dua puluh sembilan di mana menjadi sebuah kewajiban untuk memenuhi harapan dari masyarakat dalam bidang pertanahan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Probolinggo.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo? Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja, (Yanuari, 2019). Indikator lingkungan kerja ialah sebagai



berikut: Penerangan, Suhu udara keadaan, Ruang gerak yang diperlukan, Pewarnaan pemilihan warna, Keamanan, (Hasibuan, 2015).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi yang menyesuaikan diri yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuannya, (Sulistiyani, 2018). indikator motivasi kerja yaitu: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri, (Afandi, 2018).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku serta kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, (Mogot, 2019). Memaparkan indikator dalam kedisiplinan yaitu: Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan pegawai, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Etika kerja, (Sinambela, 2016).

Komunikasi Kerja

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, baik langsung maupun tidak langsung, (Sulaksono, 2015). Ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu: Pengertian, Kesenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang semakin baik, (Hasibuan, 2016).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Sulaksono, 2015). Ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Efektifitas, Komitmen, (Silaen, 2021).

Penelitian Terdahulu

Menurut (Elizar and Tanjung, 2018) lingkungan Kerja secara partial berpengaruh signifikan mempengaruhi kinerja Pegawai. Menurut (Asmawiyah & Mukhtar, 2020) motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan secara partial terhadap kinerja. Menurut (Mogot, 2019) disiplin Kerja secara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sinambela, 2019) komunikasi secara partial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



H2: Diduga ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H4: Diduga ada pengaruh antara komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus sampling jenuh. Populasi penelitian ini ialah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kota Probolinggo yang berjumlah 60 pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan penelitian ini yaitu skala likert. Data yang dipakai yaitu data primer yang didapatkan melalui penyebaran angket/kuisisioner dan data sekunder berupa dokumentasi instansi. Analisis data menggunakan outer dan inner model. Outer model yaitu: validitas konvergen, validitas diskriminan, reabiliti (Dhany & Rahmansyah, 2022; Hudzafidah, Dhany, et al., 2023; Rahmansyah et al., 2024). Outer model yaitu: R square, Q square, uji hipotesis (Hudzafidah, Rahmansyah, et al., 2023; Rahmansyah & Dhany, 2023).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Avarage Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Hasil Uji *Avarage Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,805	>0,5	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,628	>0,5	Valid
Disiplin Kejrja (X3)	0,641	>0,5	Valid
Komunikasi (X4)	0,756	>0,5	Valid
Kinerja (Y)	0,690	>0,5	Valid

Sumber: Data diolah Smart PLS, 2024

Hasil olah data seluruh variabel dinyatakan valid dengan melihat nilai Avarage Variance Extracted (AVE) > 0,5 (Haryono, 2016) seperti Variabel lingkungan kerja memiliki nilai AVE 0,805 > 0,5 maka menunjukkan uji validitas konvergen yang baik. Variabel motivasi kerja memiliki nilai AVE 0,628 > 0,5 maka menunjukkan uji validitas konvergen yang baik. Variabel disiplin kerja memiliki nilai AVE 0,641 > 0,5 maka menunjukkan uji validitas konvergen yang baik. Variabel komunikasi kerja memiliki nilai AVE 0,756 > 0,5 maka menunjukkan uji validitas konvergen yang baik. Variabel kinerja memiliki nilai AVE 0,690 > 0,5 maka menunjukkan uji validitas konvergen yang baik.



Uji Outer Loading

Tabel 2. Hasil Uji Outer Loading

Item	X1	X2	X3	X4	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	0,764	0,745	0,887	0,870	0,898	>0,7	Valid
2.	0,959	0,747	0,823	0,871	0,718	>0,7	Valid
3.	0,876	0,793	0,754	0,859	0,744	>0,7	Valid
4.	0,947	0,836	0,713	0,876	0,887	0,7	Valid
5.	0,925	0,820	0,815		0,887	0,7	Valid
6.		0,810				0,7	Valid

Sumber: Data diolah Smart PLS, 2024

Hasil outer loading dari seluruh indikator masing-masing variabel memiliki nilai outer loading > 0,7 (Haryono, 2016). Sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid. Berdasarkan deskripsi variabel lingkungan kerja bahwa pada no 2 yakni adanya pendingin ruangan dan ventilasi. Berdasarkan deskripsi variabel motivasi kerja bahwa pada no 5 yakni pegawai mendapatkan penghargaan. Berdasarkan deskripsi variabel disiplin kerja bahwa pada no 1 yakni pegawai hadir tepat waktu sesuai aturan instansi. Berdasarkan deskripsi variabel komunikasi kerja bahwa pada no 1 yakni komunikasi yang santai dan ramah menciptakan suasana nyaman.

Uji Cronbach Alpha

Tabel 3. Hasil Uji Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,938	0,7	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,885	0,7	Valid
Disiplin Kejrja (X3)	0,859	0,7	Valid
Komunikasi (X4)	0,892	0,7	Valid
Kinerja (Y)	0,885	0,7	Valid

Sumber: Data diolah Smart PLS, 2024

Dilihat dari *cronbach alpha* dalam tabel 3 untuk semua variabel independen dan dependen sangat reliabel karena nilainya diatas 0,7 (Haryono, 2016) maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja dan kinerja mempunyai validitas dan realibilitas yang baik.

Uji Composite Reliability

Tabel 4. Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Relability	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,953	0,7	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,910	0,7	Valid
Disiplin Kejrja (X3)	0,899	0,7	Valid
Komunikasi (X4)	0,925	0,7	Valid
Kinerja (Y)	0,917	0,7	Valid



Sumber: Data diolah Smart PLS, 2024

Kesimpulan pada tabel diatas menunjukkan hasil pengujian *composite realibility* yaitu Variabel lingkungan kerja memiliki nilai $0,953 > 0,7$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah reliabel. Variabel motivasi kerja memiliki nilai $0,910 > 0,7$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah reliabel. Variabel disiplin kerja memiliki nilai $0,899 > 0,7$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah reliabel. Variabel komunikasi kerja memiliki nilai $0,925 > 0,7$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah reliabel. Variabel kinerja memiliki nilai $0,917 > 0,7$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah reliabel.

Uji R-Square

Tabel 5. Hasil Uji R-Square

	R Square	Keterangan
Y	0,611	61,1%

Sumber: Data diolah Smart PLS, 2024

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square dengan nilai 0,611 berarti variabilitas variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja maka interaksinya sebesar 61% untuk variabel dependen dalam model struktural mengidentifikasi bahwa model besar, sedangkan 39% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Uji Q-Square

Tabel 6. Hasil Uji Q-Square

	Q Square	Ketentuan	
Y	0,376	>0	Relevan

Sumber: Data diolah Smart PLS, 2024

Kesimpulan dari pengujian nilai Q-Square dengan nilai 0,376 berarti $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model predictive relevance.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji T

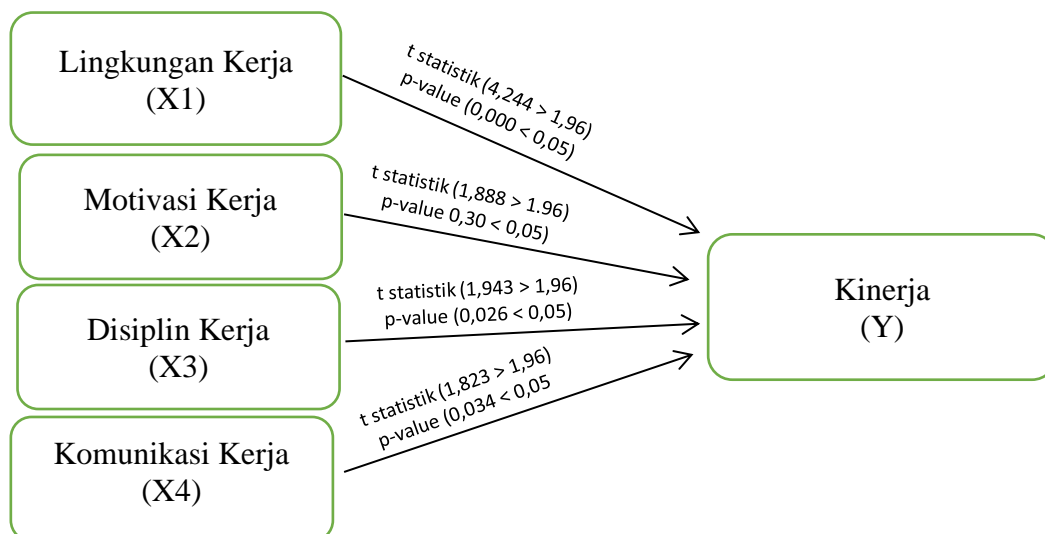
Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ketentuan	Keterangan
X1->Y	0.454	0.436	0105	>1,96 dan < 0,05	Berpengaruh
X2->Y	0.171	0.175	0.091	>1,96 dan < 0,05	Berpengaruh
X3->Y	0.172	0.182	0.090	>1,96 dan < 0,05	Berpengaruh
X4->Y	0.201	0.203	0.114	>1,96 dan < 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah Smart PLS, 2024



Hasil analisis jalur pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagai berikut: H1: Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,454), nilai T statistic ($4,244 > 1,96$) dan nilai P values sebesar ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis kerja 1 diterima. H2: Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,171), nilai T statistic ($1,888 > 1,96$) dan nilai P values sebesar ($0,030 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis kerja 2 diterima. H3: Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,172), nilai T statistic ($1,943 > 1,96$) dan nilai P values sebesar ($0,026 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis kerja 3 diterima. H4: Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,201), nilai T statistic ($1,823 > 1,96$) dan nilai P values sebesar ($0,034 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis kerja 4 diterima.

Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah Smart PLS, 2024

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo. Ditandai dengan adanya penerangan yang digunakan sudah memadai seperti penggunaan lampu yang intensitas cahayanya tidak menyebabkan kelelahan pada mata dan meningkatkan konsentrasi, dan juga adanya pendingin udara membuat pegawai tidak merasakan gerah atau dingin serta ventilasi yang baik memastikan sirkulasi udara yang



masuk segar dan bersih, sama halnya ruang gerak yang ada dapat mendukung kerja dengan tata letak yang sesuai yang memungkinkan pegawai bergerak dengan leluasa, serta warna yang digunakan pada dinding kerja menggunakan warna putih dimana warna tersebut memiliki arti bersih, luas dan nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Elizar and Tanjung, 2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utami and Hartanto, 2010) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo. Ditandai dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai seperti gaji, bonus, tunjangan, dll atas kinerja mereka sehingga pegawai termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih pada instansi. Sama halnya dengan kondisi kerja yaitu lingkungan kerja dan rekan kerja yang mendukung serta suasana kerja yang kondusif dan bebas konflik merupakan motivasi dari luar yang memungkinkan pegawai memicu semangat dalam bekerja Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hanafi and Yohana, 2017) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asmawiyah, 2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo. Ditandai dengan frekuensi kehadiran dimana kehadiran yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai atas pekerjaannya dan adanya absensi yang baik membantu meningkatkan tingkat disiplin pegawai, sama halnya kewaspadaan pegawai yang baik seperti pemeriksaan ulang pekerjaan yang merupakan tanggung jawab terhadap pekerjaan dimana pegawai harus teliti dan perhitungan sehingga tingkat kinerja tinggi, penetapan peraturan dan prosedur pada pegawai merupakan tanggung jawab dalam bekerja dan adanya sanksi yang tegas Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mogot, 2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela, 2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.



Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ditemukan bahwa variabel komunikasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo. Ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka dan jelas dapat mengatasi kesalahpahaman pegawai dan memperkuat hubungan diantara pegawai, komunikasi yang santai dan ramah menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan harmonis yang berdampak pada semangat dan motivasi kerja, serta komunikasi yang positif memiliki pengaruh besar terhadap sikap karena komunikasi yang efektif mengurangi konflik dan meningkatkan pemahaman antar pegawai Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sinambela, 2019) yang menyatakan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian diatas dapat ditarik Kesimpulan yaitu Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Probolinggo. dan Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain untuk studi dan menggunakan metode kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by Z. Publishing. Pekanbaru Riau.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. 2020. "Jurnal Mirai Management." *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* 5(2)(2):388–401.
- Dhany, U. R., & Rahmansyah, A. I. (2022). Pengaruh Return On Assets dan Debt To Equity Terhadap Return Saham Dengan Inflasi Sebagai Pemoderasi. *Owner*, 6(3), 3312–3323. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i3.1110>
- Elizar, Elizar, and Hasrudy Tanjung. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):46–58. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2239.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, and Corry Yohana. 2017. "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 5(1):73–89. doi: 10.21009/jpeb.005.1.6.
- Haryono, Siswoyo. 2016. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Bekasi: PT Intermedia Personalia Utama.
- Hudzafidah, K., Dhany, U. R., & Rahmansyah, A. I. (2023). Effect of Profitability on Social Responsibility (CSR) in Indonesia: Environmental Performance as a Moderator. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(1), 103–113. <https://doi.org/10.30741/wiga.v13i1.974>



- Hudzafidah, K., Rahmansyah, A. I., Dhany, U. R., & Suharsono, J. (2023). Pengaruh Rasio Profitabilitas Terhadap Harga Saham Dengan Ipo Sebagai Variabel Moderating. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 1090–1099. <https://doi.org/10.36778/JESYA.V6i1.1163>
- Mogot, Happy Y., Christoffel Kojo, and Victor P. K. Lengkong. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(1):881–90.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Rahmansyah, A. I., & Dhany, U. R. (2023). Kinerja Keuangan, Corporate Social Responsibility, Dan Peran Earnings Per Share. *Measurement Jurnal Akuntansi*, 17(2), 196–205. <https://doi.org/10.33373/mja.v17i2.5682>
- Rahmansyah, A. I., Hudzafidah, K., & Bahri, M. S. (2024). Kepemilikan Manajerial sebagai Moderasi Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Financial Distress di Indonesia. *RELASI : JURNAL EKONOMI*, 20(2), 369–385. <https://doi.org/10.31967/relasi.v20i2.1110>
- Silaen, Novia Ruth. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silalahi, Febrina Ananda, Edwin Agung Wibowo, and Rahman Hasibuan. 2021. “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. ESUN INTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM.” *Jurnal Equilibiria* 8:118–28.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Ella Anastasya, Yusuf Rahman Al Hakim, and Moch. Irfan. 2019. “Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Relasi : Jurnal Ekonomi* 15(2):308–20. doi: 10.31967/relasi.v15i2.314.
- Sulaksono. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: deepublish.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, and Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik Dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Utami, Setyaningsih Sri, and Agus Hartanto. 2010. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Karanganyar.” *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 4(1):58–67.
- Yanuari, Yayan, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, and Universitas As-syafi. n.d. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 1.” 45–54. doi: 10.24853/baskara.2.1.44-54.