

# **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta**

**Susilo Aji Nugroho<sup>1</sup>, Awan Santosa<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

E-mail: awan@mercubuana-yogya.ac.id

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Teknik analisis data pada penelitian ini terdiri atas analisis statistik deskriptif. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 45 responden yang merupakan karyawan Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta secara parsial.

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

## **Abstract**

This research aims to analyze the influence of the work environment, communication and work motivation on the performance of Ramada By Wyndham Yogyakarta Hotel employees. This research uses quantitative research with survey methods. The data analysis technique in this research consists of descriptive statistical analysis. The total sample in this study was 45 respondents who were employees of the Ramada By Wyndham Yogyakarta Hotel. The research results show that the work environment has no significant effect on employee performance, while communication and work motivation have a partial positive and significant effect on the performance of the Ramada By Wyndham Hotel Yogyakarta.

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

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan suatu pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan menurut Sinambela (2015). Bangun (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan serta metode yang digunakan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, 2006). Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sengkey, Roring. dkk(2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan masih terdapat adanya gap atau perbedaan hasil penelitian sehingga perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif (Ganyang, 2018). Menurut Handoko (2013) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. menurut (Arni, 2016) dalam (Patelntiuls, 2022) mengatakan bahwa "Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku Disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang kominakator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Hal ini juga disampaikan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Purwanto, Bachri. dkk (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Lustono dan Anisa (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan masih terdapat adanya gap atau perbedaan hasil penelitian sehingga perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Menurut Wibowo (2014) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Kasmir (2016) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahawa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, makan akan semakin meningkat kinerja karyawan. Hal ini juga disampaikan oleh beberapa peneliti seperti Syarah & Mahendra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sumiati (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan masih terdapat adanya gap atau perbedaan hasil penelitian sehingga perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

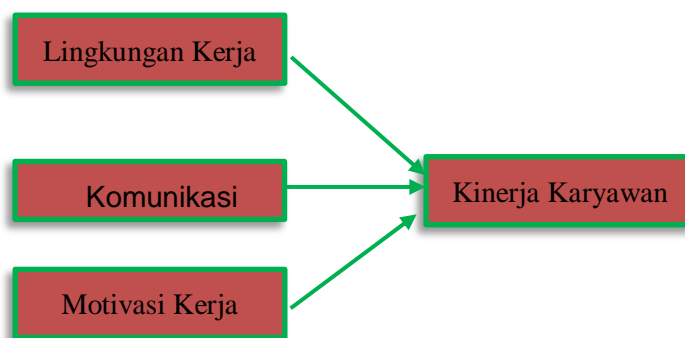
Penelitian dilakukan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta yang berlokasi di Sleman Yogyakarta yang memiliki 45 karyawan. Hotel merupakan hotel baru dengan klasifikasi hotel bintang 4 (empat) yang terdiri dari 202 rooms dan 100 villa, yang di dalamnya terdapat dua manajemen yaitu hotel dan restoran. Berdasarkan hasil wawancara dengan General Manager hotel diperoleh data bahwa tahap pembangunan unit masih selesai seluruhnya. Diantaranya adalah fasilitas tamu maupun fasilitas karyawan, seperti ballroom, kolam renang, maupun pembangunan kamar dan villa yang belum selesai seluruhnya. Dengan kondisi tersebut tentu masih banyak pekerjaan yang belum terselesaikan dari sisi kontraktor/proyek. Kodisi lingkungan yang belum kondusif, masih banyak barang proyek dan aktivitas pembangunan menjadi tantangan dan permasalahan yang harus dihadapi. Saling kejar dan menuntut antara pihak manajemen hotel dengan proyek sudah menjadi aktivitas sehari-hari. Ditambah dengan fasilitas karyawan yang belum selesai keseluruhan sering menjadi pemicu hubungan yang tidak harmonis antara manajemen hotel dengan restoran, padahal kedua unit

tersebut masih dalam satu perusahaan dan pemilik yang memiliki hubungan keluarga kakak dan adik.

Hubungan yang kurang harmonis antara kedua manajemen tersebut menimbulkan efek sampai pada level posisi karyawan paling bawah atau rank and file. Saling ejek dan klaim fasilitas menjadi masalah yang belum mendapatkan solusi terbaik saat ini. Kondisi ini menjadi semakin buruk karena mendapat dukungan dari pemilik masing-masing unit yang sebenarnya masih memiliki hubungan keluarga kakak adik. Saling lempar komplek, dan keburukan unit satu sama lain membuat karyawan terpecah menjadi dua kubu yang tidak akur. Perbedaan pendapat dan kebijakan dengan tanpa adanya komunikasi antar kedua manajemen semakin memperburuk keadaan. Sehingga pada akhirnya keduanya berjalan secara sendiri-sendiri, termasuk masalah penetapan jumlah karyawan, jenis produk maupun jasa yang ditawarkan sampai pada harga jual produk, keduanya mempunyai kebijakan yang berbeda.

Adanya perbedaan kebijakan tersebut menyebabkan kerjasama dan kekompakan tim belum terbangun dengan baik. Padahal jika bisa bekerja sama satu sama lain tentu akan dapat berkolaborasi dalam mendapatkan konsumen dan menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Pemasukan tetap perusahaan yang belum tercapai dengan baik membuat sering terjadi keterlambatan gaji pada karyawan karena perusahaan harus mengajukan dana kepada kantor pusat yang memerlukan waktu cukup lama yaitu lima sampai tujuh hari sejak pengajuan dilakukan. Selain itu penetapan sepihak terkait harga jual produk dan jasa membuat karyawan sering salah paham antara divisi akunting hotel dengan restoran, akibatnya karyawan menjadi saling lempar kesalahan. Pada akhirnya ada beberapa karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri. Semangat dan motivasi karyawan menjadi terganggu melihat teman-temannya yang lain satu persatu memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Banyak yang mengeluhkan adanya kebijakan yang bertentangan antara hotel dengan restoran sehingga karyawan merasa terganggu dan tidak fokus terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta”.



**Gambar 1. Model Penelitian**

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini terdiri atas 45 orang karyawan Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh, sehingga sampel penelitian ini meliputi seluruh karyawan Hotel Ramada By Wyndham sebanyak 45

orang. Variabel penelitian ini terdiri atas variabel independen meliputi lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja, serta variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis parsial t, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dijelaskan dalam Tabel 4.1 berikut ini.

**Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constan)	7.116	1.951		3.648	.001		
NX1	-.038	.108	-.043	-.356	.724	.445	2.249
NX2	.364	.103	.611	3.551	.001	.220	4.540
NX3	.558	.256	.312	2.181	.035	.318	3.145

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang ditunjukkan tabel 4.1 maka diperoleh nilai konstanta ( $\beta$ ) sebesar 7.116 serta nilai koefisien regresi yang terstandarisasi untuk variabel lingkungan kerja ( $\beta_1$ ) sebesar -0,043. Variabel komunikasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,611. Variabel motivasi kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,312. Sehingga persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:  $Y = \alpha + -0,043 X_1 + 0,611 X_2 + 0,312 X_3$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang diperoleh, maka dapat dijelaskan makna dari nilai konstanta dan nilai koefisien regresi yang terstandarisasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta  $\beta$  adalah sebesar 7.116  
Artinya ketika variabel independent dianggap bernilai konstan, maka nilai pada variabel dependent yaitu keputusan pembelian adalah sebesar konstanta  $\beta$  yaitu 7.116
2. Nilai koefisiensi regresi variabel komunikasi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,611  
Artinya apabila penilaian terhadap variabel komunikasi meningkat sebesar satu satuan maka penilaian terhadap variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,611. Variabel komunikasi memiliki nilai dan ke arah yang positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,312.  
Artinya apabila penilaian terhadap variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan maka penilaian terhadap variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,312. Variabel motivasi memiliki nilai dan ke arah yang positif terhadap kinerja karyawan.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel budaya organisasi, komunikasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut Tabel 4.2 menunjukkan hasil analisis koefisien determinasi :

**Tabel 4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.713	2.43567	1.957

a. Predictors: (Constant), NX3, NX, NX2

a. Dependent Variable: NY

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat kita lihat dari nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,713 atau 71,3%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 71,3% oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja. Selisihnya sebesar 28,7 % (100%-71,3%) dijelaskan oleh variabel lain dijelaskan dengan faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti disiplin, kompensasi, kepuasan kerja , budaya organisasi dan lain-lain.

### Uji Hipotesis Parsial t

Uji t bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja secara individual terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. Berikut Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji t.

**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.116	1.951		3.648	.001		
NX1	-.038	.108	-.043	-.356	.724	.445	2.249
NX2	.364	.103	.611	3.551	.001	.220	4.540
NX3	.558	.256	.312	2.181	.035	.318	3.145

a. Dependent Variable: NY

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 yang menunjukkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, meliputi lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2) dan motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh secara parsial atau individu terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Ho 1 diterima dan Ha 1 ditolak, dimana nilai t hitung = -356 lebih kecil dari nilai t tabel = 1,679 dan nilai signifikansi 0,724>0,05. Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ramada By Wyndham Yogyakarta
2. Ho 2 ditolak dan Ha 2 diterima, dimana nilai t hitung = 3.551 lebih besar dari nilai t tabel = 1,679 dan nilai signifikansi 0,001<0,05. Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramada By Wyndham Yogyakarta
3. Ho 3 ditolak dan Ha 3 diterima, dimana nilai t hitung = 2.181 lebih besar dari nilai t tabel = 1,679 dan nilai signifikansi 0,035<0,05. Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramada By Wyndham Yogyakarta

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,679 dengan nilai signifikan 0,724 tersebut  $>0,05$  maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Ramada by Wyndham Yogyakarta. Artinya tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan pegawai bukan disebabkan oleh lingkungan kerja yang ada. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Maulidia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasilnya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, Roring, dkk (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis (H2) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara suasana kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil estimasi, nilai uji t adalah 1,679 dengan ambang batas signifikansi  $0,001 > 0,05$ , Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramada By Wyndham Yogyakarta.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang baik antar karyawan mampu memberikan dampak positif pada semua karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kesimpulan ini konsisten dengan temuan penelitian Purwanto, Bachri, dan Arifin (2022), didapatkan bahwa interaksi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Dan, menurut Handoko (2012), berkomunikasi adalah "metode penyampaian pengetahuan dengan cara konsep atau pengetahuan antara seseorang kepada seseorang."

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis (H3) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara suasana kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil estimasi, nilai uji t adalah 1,679 dengan ambang batas signifikansi  $0,035 > 0,05$ , Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ramada By Wyndham Yogyakarta.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang baik mampu memberikan dampak positif pada semua karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Syarah & Mahendra (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut McClelland dan Miler Gordon dalam Mangkunegara (2017) adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan motivasi kerja karena semakin baik kinerja seseorang akan membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dan akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

#### **SIMPULAN**

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten

- Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Ariella, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Christina, M., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 25-34.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Krisnawati, C. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat (PER) Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(1).
- Mikael, M., Sofiyani, S., Faris, S., & Rostina, C. F. (2022). The Effect Of Communication And Work Environment On Employee Performance With Motivation As Intervening Variable At Royal Prima Medan Hospital. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(5), 1373-1379.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Parulian, S., & Sutawijaya, A. H. (2020). Effect of work environment and motivation on workload and its implications on employee performance PT. PLN (Persero) UP3 Kebon Jeruk. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(2), 165-179.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). The effect of work communication, motivation and discipline on employee performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 1(1), 1-15.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221-227.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).

- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 172-180.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- William, J., & Sanjaya, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1a-2), 152-162.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.