

Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Communication, Motivation, Work Environment And Their Influence On Employee Performance

Noviherni¹, Firdiana Hanifah²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I
Noviherni1511@gmail.com

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmenjaya.

Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, yang berhubungan dengan komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Multi Garmenjaya yang diambil secara acak. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai nilai sig 0,929 > dari 0,05 dan mempunyai t hitung -0,089 < dari t tabel 1,991 maka secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi mempunyai nilai sig 0,453 > dari 0,05 dan mempunyai t hitung 0,754 < dari t tabel 1,991 maka secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sig 0,000 < dari 0,05 dan mempunyai t hitung 5,999 > dari t tabel 1,991 maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 32,319 > dari F tabel 2,720 serta mempunyai nilai R Square bernilai sebesar 56%.

Kata Kunci: Komunikas, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract- *This study aims to examine whether there is an influence of Communication, Motivation, and Work Environment on the Performance of Employees of PT. Multi Garmenjaya.*

This research is based on several theories that support the research, which are related to communication, motivation, work environment, and employee performance. This study uses primary data. The sample in this study were employees of PT. Multi Garmenjaya taken at random. The research data was obtained from the results of the questionnaire distribution. After data collection is complete, research data processing is immediately carried out by performing multiple linear regression testing to find out the results of the relationship between the variables studied using the SPSS 25 application.

The results of this study indicate that the communication variable has a sig value of 0.929 > from 0.05 and has a t count of -0.089 < from t table 1.991, so partially communication has no significant effect on employee performance, the motivation variable has a sig value of 0.453 > from 0.05. and has a t count of 0.754 < from t table 1.991 then partially motivation has no significant effect on employee performance, the work environment variable has a sig value of 0.000 < from 0.05 and has a t count of 5.999 > from t table 1.991 then partially the work environment has a significant effect on employee performance. And simultaneously the variables of communication, motivation, and work environment on employee performance have a significant effect by having a sig value of 0.000 < 0.05 and a calculated F value of 32.319 > from F table 2.720 and having an R Square value of 56%.

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

PENDAHULUAN

Di jaman globalisasi dan digital seperti sekarang ini dimana semua hal yang berkaitan dengan informasi bisa didapat dengan relatif mudah yang tentu saja membawa pengaruh atau dampak yang cukup besar bagi suatu perusahaan. Untuk mempertahankan eksistensi sebuah perusahaan, maka langkah yang perlu diambil oleh perusahaan adalah memperkokoh hubungan internal perusahaan itu sendiri. Salah satu bidang pada perusahaan yang sangat penting adalah sumber daya manusia, dimana hampir semua kegiatan di suatu perusahaan

dijalankan oleh manusia yang merupakan anggota dari perusahaan. Untuk mengetahui apakah dalam proses pencapaian tujuan perusahaan bisa berjalan dengan baik, maka perusahaan perlu untuk melakukan evaluasi kinerja dalam bidang sumber daya manusia untuk mengetahui kinerja karyawannya.

PT. Multi Garmenjaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Garment's Industrial* di Indonesia. Dengan mengusung prinsip "Menjadi yang Terdepan di Industri Konveksi Pakaian", PT. Multi Garmenjaya tumbuh menjadi perusahaan yang semakin besar dan maju dengan pesat. Dari latar belakang perusahaan yang cukup maju, PT. Multi Garmenjaya juga mengalami permasalahan dari berbagai aspek yang dialami oleh karyawannya, seperti karyawan mengalami kurangnya komunikasi antara sesama karyawan maupun antara karyawan terhadap pimpinan, kurangnya pemberian motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan yang rendah.

Dari wawancara yang dilakukan kepada Manajer SDM PT. Multi Garmenjaya tingkat kinerja karyawan belum optimal dikarenakan dalam operasional sehari – hari karyawan mengalami kesulitan berkomunikasi antara pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan, sehingga terjadi kesimpangsiuran informasi dalam menjalankan pekerjaan, serta terjadinya kesalahan persepsi dalam komunikasi dua arah antara pimpinan dengan karyawannya, sehingga menimbulkan permasalahan didalam pekerjaan. Selain komunikasi yang tidak lancar, menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena motivasi kerja sesama karyawan yang rendah karena tidak saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal sehingga mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti ruang gerak karyawan terbatas yang disebabkan karena banyaknya karyawan, ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, kantor yang cukup ramai serta kebisingan membuat suasana kantor menjadi tidak tenang, fasilitas dan peralatan kantor yang belum memadai, kurangnya pencahayaan didalam kantor membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif tersebut.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, cukup menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian terhadap faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis merumuskan penelitian sebagai berikut: **"Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmenjaya"**

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Komunikasi

Joseph Devito dalam Popy Ruliana (2016) mengemukakan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (*feedback*) yang dipengaruhi oleh lingkungan dimana komunikasi itu terjadi.

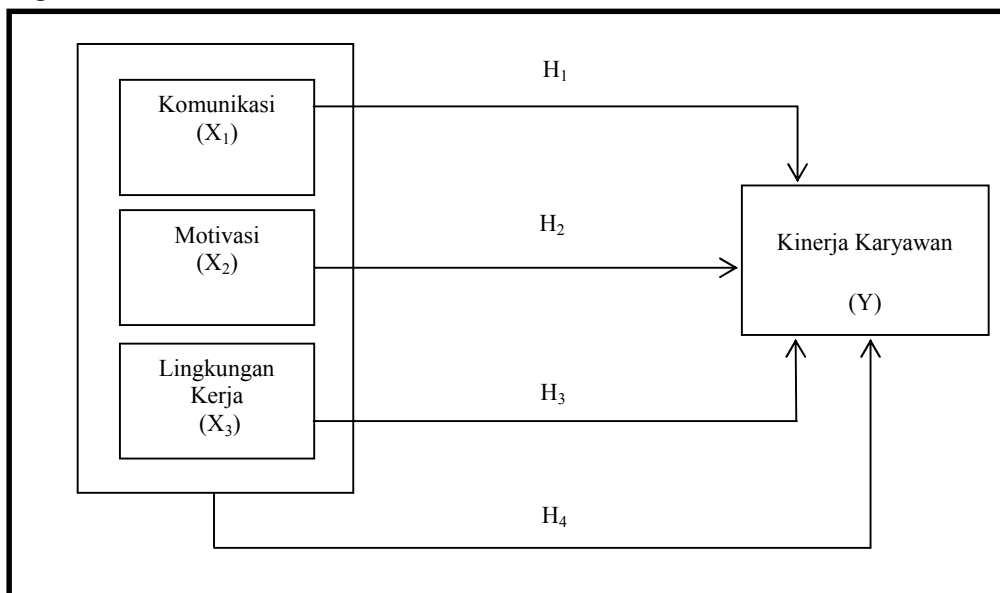
Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2012) lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Kerangka Teoritis



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah Penulis

Keterangan:

Variabel Independen :Komunikasi (X1)

Motivasi Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu:

Hipotesis Pertama (H1)

Ha : Terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmenjaya.

Ho : Tidak terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmenjaya.

Hipotesis Kedua (H2)

Ha : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmenjaya.

Ho : Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmenjaya.

Hipotesis Ketiga (H3)

Ha : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmenjaya.

Ho : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmenjaya.

Hipotesis Keempat (H4)

Ha : Terdapat pengaruh antara Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmenjaya.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Garmenjaya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian, Populasi, dan Sampel

Jenis data penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif atau data yang berbentuk kata-kata atau kalimat. Data kualitatif dapat diperoleh melalui angket atau kuesioner atau dengan wawancara. Dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah penyebaran kuesioner langsung ke PT. Multi Garmenjaya. Wawancara dilakukan kepada salah satu Manajer SDM PT. Multi Garmenjaya, sedangkan observasinya langsung datang ke perusahaan tersebut.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Multi Garmenjaya yang berjumlah 100 orang. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik probability sampling yaitu Simple Random Sampling dan menetapkan 80 responden sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016 : 206) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2014) kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Dalam uji ini ada beberapa pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari hal – hal yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Dalam uji ini dapat dilakukan beberapa pengujian seperti Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014 : 159) Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Dalam hal ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi.dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 25.

TEMUAN DAN PEMBAHSAN

Uji Analisis Deskriptif

Tabel 1 Deskripsi Variabel Komunikasi (X1)

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
80	4	5	4.78	0.420
80	4	5	4.65	0.480
80	4	5	4.75	0.436
80	3	5	4.71	0.482
4,72				

Tabel 2 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
80	2		4.33	0.742
80	1	5	4.03	0.968
80	3	5	4.41	0.544
80	3	5	4.49	0.551
80	3	5	4.35	0.618
80	1	5	4.28	0.636
80	3	5	4.28	0.573
80	3	5	4.21	0.610
80	2	5	4.20	0.624
80	2	5	4.18	0.591
4,27				

Sumber Data : Diolah Penulis

Tabel 3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
80	2	5	4.03	0.746
80	3	5	4.18	0.497
80	3	5	4.23	0.616
80	2	5	4.35	0.618
80	3	5	4.15	0.553
80	3	5	4.20	0.624
80	3	5	4.26	0.611
80	2	5	4.28	0.595
80	2	5	4.28	0.595
80	3	5	4.31	0.565
4,22				

Sumber data : diolah penulis

Tabel 4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
80	2	5	4.28	0.616
80	3	5	4.31	0.565
80	3	5	4.18	0.471
80	3	5	4.28	0.503
80	3	5	4.24	0.534
80	1	5	4.00	0.779
80	2	5	4.14	0.742
4,20				

Sumber data : diolah penulis

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5%. Adapun ringkasan dari uji validasi dari masing masing variabel seperti berikut ini :

Tabel 5 Uji Validitas Data Komunikasi (X1)

Kuesioner X1	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai sig	Keputusan
X1.1	0,721	0,217	0,000	Valid
X1.2	0,565	0,217	0,000	Valid
X1.3	0,713	0,217	0,000	Valid
X1.4	0,763	0,217	0,000	Valid

Tabel 6 Uji Validitas Data Motivasi (X2)

Kuesioner X2	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Nilai sig	Keputusan
X2.1	0,359	0,217	0,001	Valid
X2.2	0,431	0,217	0,000	Valid
X2.3	0,470	0,217	0,000	Valid
X2.4	0,416	0,217	0,000	Valid
X2.5	0,406	0,217	0,000	Valid
X2.6	0,406	0,217	0,000	Valid
X2.7	0,460	0,217	0,000	Valid
X2.8	0,497	0,217	0,000	Valid
X2.9	0,455	0,217	0,000	Valid
X2.10	0,568	0,217	0,000	Valid

Sumber Data : Diolah Penulis

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Reliabilitas

Variabel	cronbach's alpha Hitung	cronbach's alpha Tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,772	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,914	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,887	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,60	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket Komunikasi (X1) sebesar 0,772, angket Motivasi (X2) sebesar 0,914, angket Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,887 dan angket Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,792. berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,010 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 8 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	
N		80
Mean	0.000000	
Std. Deviation	2.04978970	
Absolute	0.116	
Positive	0.116	
Negative	-0.096	

Test Statistic	0.116
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.010 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Uji Multikolinearitas

Dari uji multikolinieritas dapat diketahui data sebagai berikut :

Tabel 9 Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi (X1)	0.789	1.267
	Motivasi (X2)	0.383	2.611
	Lingkungan Kerja (X3)	0.450	2.223

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Diolah Penulis dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa patokan nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,10 yaitu pada variabel komunikasi terdapat nilai VIF sebesar 1,267 dan Tolerance 0,789, pada variabel motivasi terdapat nilai VIF sebesar 2,611 dan Tolerance 0,383. Dan pada variabel lingkungan kerja terdapat nilai VIF sebesar 2,223 dan Tolerance 0,450. Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.749 ^a	0.561	0.543	2.08985	0.561	32.319	3	76	0.000

a. Predictors: (Constant) X3,X1,X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah penulis dengan SPSS 25

Dari tabel diatas diketahui bahwa R = 0,749 yang berarti hubungan antara variabel Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hubungan yang kuat dan positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian serta hasil analisis yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan yaitu variabel komunikasi mempunyai nilai sig 0,929 > 0,05 dan mempunyai t hitung (-0,089) < t tabel 1,991 dengan koefisien determinasi sebesar 2%. Secara parsial Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, Ho diterima. Variabel Motivasi mempunyai nilai sig 0,453 > 0,05 dan mempunyai t hitung 0,754 < t tabel 1,991 dengan koefisien determinasi

sebesar 34%. Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka, H_0 diterima dan variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan mempunyai t hitung $5,999 > t$ tabel $1,991$ dengan koefisien determinasi sebesar 55%. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka H_a diterima. Serta dapat disimpulkan secara simultan variabel Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $32,319 > F$ tabel $2,720$. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan maka H_a diterima. Dengan koefisien determinasi dari Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56% dan sisanya sebesar 44% dari faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan lain-lain.

Saran bagi perusahaan PT. Multi Garmenjaya dalam melaksanakan komunikasi internal sebaiknya perlu ditingkatkan lagi kemampuan berkomunikasi dari atasan ke bawahan, dari bawahan ke atasan, serta antara bagian yang lainnya, sehingga didalam mengerjakan suatu pekerjaan adanya suatu koordinasi dan kerja sama diantara karyawan perusahaan. Serta perusahaan harus meningkatkan kualitas media dalam berkomunikasi, karena dalam berkomunikasi tidak hanya bertatap muka langsung tetapi bisa melalui media seperti telfon, internet, pesan singkat maupun media lainnya yang mendukung agar tetap terciptanya komunikasi dalam memberikan informasi walaupun tidak bertatap muka langsung, mengingat teknologi sekarang yang sudah semakin maju diharapkan perusahaan dapat menggunakan teknologi tersebut dalam meningkatkan komunikasi yang lebih baik tanpa harus bertemu satu sama lain, tanpa terhalang oleh jarak dan waktu.

Selain itu perusahaan juga harus lebih memperhatikan pemberian motivasi untuk setiap karyawannya. Agar karyawan mempunyai semangat serta dorongan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan tersebut. Serta perusahaan juga harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan, baik itu dalam hal lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik karena dalam penelitian ini lingkungan kerja telah memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dan tidak lupa untuk memperhatikan variabel lain, karena didalam penelitian ini terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, budaya organisasi, serta pemberian pelatihan kepada karyawan.

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa menjaga kinerja setiap karyawan akan sangat di perlukan demi terjalinnnya kegiatan perusahaan yang baik. Tetap menjadi perusahaan yang bergerak di bidang Garment's seperti Pakaian, Jeans, Baju, Kemeja, dan lain-lain yang dapat memuaskan bagi para karyawannya dan juga para *customer* yang telah setia kepada perusahaan.

Saran kepada peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian diharapkan dapat mencari variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan diharapkan bisa meneliti variabel Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan kepuasan kerja karena itu akan sangat berhubungan dengan penelitian ini. Adanya kemungkinan jika kinerja karyawan dapat menciptakan sebuah kepuasan bagi setiap pegawai. Selain itu peneliti juga menganjurkan untuk mencari lebih banyak responden dalam penelitian yang akan dilakukan, karena semakin banyak responden maka akan semakin banyak pula data yang dapat kita peroleh, sehingga hasil penelitian lebih memuaskan dan dapat memperoleh lebih banyak informasi di dalamnya

REFERENSI

Ahyari, T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Fauzia, L. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Perseor). *Jurnal Manajemen Branchmarck Vol.4, Issue 3*.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi : Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rusmawati, Y. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Pasific Samudra. *Jurnal EKBIS/VOL.XV/No.1*.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 57-72.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiwin, S. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol.18 No.2*.