

template umsida nova bismillah1-2.docx

by 14 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 25-Mar-2024 08:03AM (UTC+0700)

Submission ID: 2329965749

File name: template umsida nova bismillah1-2.docx (222.42K)

Word count: 5525

Character count: 34776

Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo: Communication, Work Environment, Discipline And Performance In Employees Of PT. Food Lestari (Finna Food Sidoarjo)

Nova Musrif¹⁾, Vera Firdaus^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: novamusrif29@gmail.com¹ verafirdaus@umsida.ac.id²

Abstract. *This study aims to determine the effect of communication, work environment, and work discipline on employee performance. This research uses quantitative methods with a descriptive approach. The main research data used a questionnaire, which was analyzed by multiple linear regression, and processed with PLS (Partial Least Square). The research population was employees of PT Pangan Lestari Sidoarjo with a total of 171 respondents. The sampling technique used proportional random sampling. The results of this study indicate that communication affects employee performance improvement. The work environment has an influence on employee performance, and employee discipline can improve employee performance.*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data utama penelitian menggunakan kuesioner, yang dianalisis dengan regresi linier berganda, dan diolah dengan PLS (Partial Least Square). Populasi penelitian adalah karyawan PT Pangan Lestari Sidoarjo dengan jumlah 171 responden. Teknik sampling menggunakan proporsional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.*

Kata Kunci – Komunikasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Industri makanan di Indonesia terutama makanan beku ataupun kering menjadi industry padat karya yang memiliki peluang berkembang pesat. PT. Pangan Lestari, anak perusahaan dari PT. Sekar Laut Tbk, yang mampu mendistribusikan produk makanan beku dan kering secara B2B dengan cabang di tujuh kota besar di Indonesia. Mereka memproduksi krupuk, sambal, dan roti, dengan pabrik roti berlokasi di Cikarang. Didirikan pada tahun 1983, perusahaan ini berkantor pusat di Surabaya.

Karyawan di PT. Pangan Lestari Tbk. Sidoarjo sering melakukan lembur untuk meningkatkan pendapatan, sementara menjaga kualitas produk memerlukan tenaga kerja yang kompeten. Komunikasi antar departemen sangat penting untuk menghindari kesalahpahaman dan memastikan kelancaran pengiriman luar kota tepat waktu. Komunikasi dalam konteks perusahaan adalah proses mentransfer informasi antar individu atau kelompok, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. [1].

Komunikasi bisa diartikan, bahwa Kerjasama yang efektif bergantung pada komunikasi yang terjadi antara manajer dan bawahan, serta antara seluruh pekerja dalam organisasi, di dalam organisasi komunikasi dialogis antara manajer dan karyawan, serta antara seluruh anggota tim, menjadi kunci utama untuk menjalankan Kerjasama yang sukses [2] Komunikasi melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, yang dapat terjadi secara langsung atau tidak langsung [3] komunikasi interpersonal membutuhkan umpan balik dari pihak pendengar setelah memahami makna dari pesan yang disampaikan Menurut Desmon Ginting dalam penelitian [4]

Lingkungan kerja Lingkungan kerja menurut penelitian Martoyo Susilo diartikan sebagai tempat fisik dimana para pekerja melakukan tugas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang ideal menumbuhkan interaksi positif antara rekan kerja dan antara manajer dan bawahannya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang beracun menyebabkan stres yang pada akhirnya menurunkan produktivitas, Hasil penelitian (Notty) dalam penelitian [5]. Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Menurut [6] Ketika pekerja merasa bahagia dan sehat di tempat kerja, mereka akan cenderung memberikan upaya terbaiknya, Menurut Sunyoto dalam penelitian [7]

Disiplin Kerja menurut Handoko, dan sinambela dalam penelitian [8] disiplin kerja adalah kesadaran individu untuk patuh terhadap peraturan organisasi yang berlaku, menunjukkan kesiapan mereka untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hasil penelitian [9] Pegawai yang mempunyai disiplin kerja siap menaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku. [10]. Karyawan yang disiplin dapat meningkatkan efektivitas kerja perusahaan Menurut Hasibuan dalam Puspita dalam penelitian [11].

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo. Kajian empiris dan teoritis memberikan ringkasan akan rumusan masalah dalam penelitian antara lain : (1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh persial terhadap kinerja karyawan, dan (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo

Berdasarkan pada penelitian [12] komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat celah pada penelitian ini karakter responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo, sedangkan penelitian menurut [12] karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri yang dimana respondennya adalah karyawan yang bekerja pada PT. Garuda Mesin Agri sedangkan PT. Pangan Lestari respondennya karyawan pada PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo.

Pada penelitian yang dilakukan [13] ditemukan celah penelitian yakni terhadap hasil yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian menurut sugiyono dalam penelitian [14] variabel lingkungan kerja secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel maka H_0 diterima dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga hal tersebut dapat berakibat lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang melakukan penelitian di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Pada penelitian Dea et al., dalam penelitian [10] disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan penelitian ini dilakukan di dinas sosial kabupaten bojonegoro menuliskan bahwa penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian menurut Nunu Nurjaya dalam penelitian [15] disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menggunakan Teknik sampling jenuh atau sensus pada PT. Hazara Cipta Pesona [15] hal ini menjadi celah penelitian yang akan dikembangkan pada penelitian [15], [10] dimana jika respondennya adalah karyawan yang bekerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro , PT. Hazara Cipta Pesona

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, sehingga perlu adanya penelitian mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pangan Lestari (FINNA FOOD) Sidoarjo hal ini yang mendorong penulis untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul

“Analisis Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo”

Rumusan masalah :

1. Apakah komunikasi, Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo?
2. Apakah komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh Persial terhadap kinerja karyawan PT.Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo ?
3. Manakah diantara variabel komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo

Tujuan didalam :

1. Menganalisis pengaruh komunikasi, terhadap kinerja karyawan pada PT.Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT.Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo.
3. Menganalisis pengaruh Disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT.Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo.

Kategori SDGs : sesuai dengan kategori SDGs <https://sdgs.un.org/goals/goal8> ke-8 yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak

LITERATURE REVIEW

Komunikasi

Komunikasi adalah transfer informasi, ide dan pemahaman dari suatu individu kepada individu lain dengan harapan penerima dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Mangkunegara dalam penelitian [16]. Indikator penelitian ini dari penelitian Triatmanto [12] Yang menyatakan bahwa indikator komunikasi adalah :

1. Pemahaman : saling berbagi informasi antara atasan dan bawahan untuk memahami
2. Tindakan : pemberian umpan balik dan pembahasan harapan pekerja
3. Pengaruh Pada Sikap : merespons atau memandang suatu situasi, orang atau objek
4. Hubungan yang makin baik : saling mendengarkan dan adanya rasa saling percaya di antara kedua belah pihak

Komunikasi disebut sebagai salah satu faktor sebagai sarana meningkatkan kualitas kerja karyawan yang tepat. [17] Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa komunikasi adalah proses penting dalam berbagai informasi, ide dan pemahaman antara individu, dan elemen-elemen seperti keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan berperan penting dalam memastikan komunikasi yang efektif.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [12] [18] [19] sedangkan beberapa peneliti berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh kinerja karyawan, antara lain penelitian dari [20] [21] [22] [23]

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja melibatkan segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, [24] seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Indikator pada penelitian ini Robbins dalam penelitian [13] mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah :

1. Suasana kerja : lingkungan dan suasana yang ada di tempat kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja : berinteraksi dan komunikasi antara karyawan dalam suatu organisasi.
3. Tersedianya fasilitas kerja : kualitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan kelompok yang tidak bisa diabaikan. alex nitisemito dalam penelitian [25] perusahaan seharusnya menciptakan kondisi yang mendukung Kerjasama antara tingkat atasan, bawahan, dan individu dengan status jabatan yang sama di perusahaan. Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam konteks organisasi, dan perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan baik karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan dan kesejahteraan karyawan.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian pratama dan wismarein dalam penelitian [13] [15] [26] [27] sebaliknya beberapa penelitian sugiyono dalam penelitian [14] [10] [28] [29] menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kekuatan dalam dunia kerja dan dapat memotivasi pekerja dengan cara berpendirian terhadap pilihan aturan dan nilai serta perilaku kerja yang tinggi [30]. Pengendalian diri berupa menghindari perilaku yang salah dan menjaga apa yang telah ditentukan juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari disiplin kerja. Indikator pada penelitian ini Agustin dalam penelitian [31] mendukung penelitian ini yang menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah :

1. Tingkat kehadiran : rasio kehadiran karyawan ke tempat kerja
2. Tata cara kerja : digunakan dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas
3. Ketaatan pada atasan : berkolaborasi dan kerja sama dengan rekan-rekan kerja
4. Kesadaran bekerja : memulai Tindakan tanpa perlu diperintah secara khusus

5. Tanggung jawab : menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu

Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang tercermin dalam diri karyawan, memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan perusahaan tersebut. [32]. Berdasarkan teori diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah membantu memotivasi karyawan, menciptakan perilaku kerja yang tinggi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur

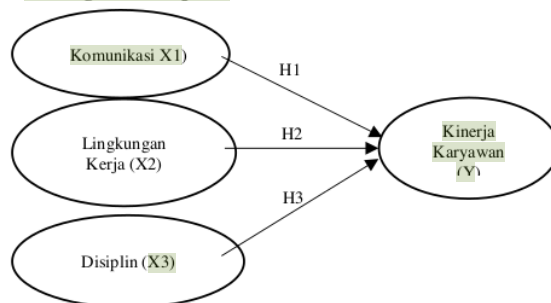
Temuan terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian Dea et al., dalam penelitian [10] [33] [8] [34]. Sebaliknya beberapa penelitian ayu febriana tanjong dalam penelitian [35] [36] [37] [38] tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan Tindakan konkret yang diperlihatkan oleh setiap individu sebagai pencapaian kerja sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. (Rivai & Sagala, 2013 dalam penelitian [39]. Indikator kinerja karyawan menurut [39] :

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan : tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan.
2. Tingkat inisiatif karyawan : memberikan kontribusi yang lebih besar pada perusahaan
3. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama : terampil dan dapat dihargai di lingkungan kerja

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Lestari (Finna Food)

Sidoarjo

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo

H3 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo

II. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Selain itu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo berjumlah 300 karyawan. Dalam menentukan sampel, teknik yang digunakan teknik proportional random sampling yaitu sampel secara acak dengan jenis purposive sampling. Purposive sampling merupakan suatu teknik dengan cara pengambilan sampel berdasarkan ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Artinya tidak semua orang dapat dijadikan sampel oleh peneliti, melainkan hanya mereka yang sesuai dengan kriteria saja [40]. Besarnya sampel dalam penelitian dihitung berdasarkan rumus slovin sebagai berikut. dalam penelitian [41]

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang digunakan

N : Jumlah populasi

e : Batas kesalahan maksimal yang ditolerir sampel 5%

N : 300

$$n = \frac{N}{1 + Ne^z} = 171$$

Tabel 1. Distribusi Responden

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Responden
1.	Gudang	100	50
2.	Staff Gudang	50	35
3.	Kendaraan	95	75
4.	Customer Service	55	11
Total		300	171

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan ⁶ pada tabel 1 Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan Software SmartPLS versi 3.0. Model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas variabel, sementara model ¹ struktural digunakan untuk menguji hubungan kausal antara variabel. Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel jangka panjang dan jangka pendek berinteraksi dengan model ini, meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan validitas konvergen reliabilitas . menurut [42]

Definisi Oprasional

1. Komunikasi (X1)

Definisi komunikasi merujuk pada pendapat yang dikemukakan dalam penelitian [16] adalah kemampuan karyawan menyampaikan pesan kepada karyawan lain baik di unit kerja mau di unitlain

Indikator komunikasi merujuk pada Penelitian [12] :

- Pemahaman : membantu perusahaan mengevaluasi karyawan memahami pengetahuan mereka dalam pekerjaan
- Tindakan : membantu organisasi mengukur dan mengevaluasi Tindakan kinerja karyawan secara konkret
- Pengaruh pada sikap : memahami sikap karyawan dan memberikan wawasan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja
- Hubungan Yang makin baik : meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan, yang dapat berdampak positif pada kinerja mereka

2. Lingkungan Kerja (X2)

Definisi operasional Lingkungan Kerja Merujuk pada pendapat yang dikemukakan dalam penelitian [13] Lingkungan kerja, Metode kerja, dan pengetahuan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Hal ini dilakukan agar bertujuan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan menciptakan hasil kerja yang positif.

Indikator Lingkungan kerja Merujuk pada penelitian [13] :

- Suasana kerja : mengacu pada lingkungan dan suasana yang ada di tempat kerja
- Hubungan dengan rekan kerja : dengan rekan kerja merujuk pada interaksi dan komunikasi antara karyawan dalam suatu organisasi.
- Tersedianya fasilitas kerja : mengacu pada ketersediaan dan kualitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan.

3. Disiplin Kerja X3

Definisi operasional Disiplin Kerja Merujuk pada pendapat yang dikemukakan sidanti dalam penelitian [31] perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada "ketaatan" disiplin kerja adalah ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada. Hal ini dilakukan agar bertujuan untuk

ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja untuk Tindakan yang penting mencapai tujuan yang berkaitan dengan efisiensi, keamanan, kualitas, dan reputasi perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja Merujuk pada Agustin dalam penelitian [31] :

- a. Tingkat Kehadiran : ketepatan karyawan datang atau pulang, kehadiran karyawan saat melakukan tugas dari atasan, serta absensi karyawan karena sakit atau alasan mendesak lainnya.
 - b. Tata cara kerja : aturan kedisiplinan dan tata tertib pekerjaan yang memuat kewajiban, larangan dan sanksi jika terjadi pelanggaran
 - c. Ketaatan pada atasan : mengikuti arahan atau perintah dari atasan dalam melakukan tugas atau pekerjaan
 - d. Kesadaran bekerja : cenderung lebih disiplin , tanggung jawab dapat bekerja dengan efektif dan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan
 - e. Tanggung jawab : dapat menjaga lingkungan kerja yang aman mengikuti prosedur yang diberikan, menjalankan tugas dengan baik.
4. Kinerja Karyawan (Y)

Definisi operasional kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan atau tim erjag yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya.

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai moral ataupun etika. [43] [44]

Indikator kinerja karyawan Merujuk pada bangun, sutrisno, dalam penelitian [39]

- a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan : kemampuan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu Dan mengerjakan tanggung jawab kerjanya.
- b. Tingkat inisiatif karyawan : mampu mengambil Tindakan atau memulai Tindakan tanpa perlu diperintah secara khusus
- c. Kemampuan karyawan dalam bekerja sama : mampu berkolaborasi dan kerja sama dengan rekan-rekan kerja

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel kepada karyawan PT. pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo . Dengan menggunakan kuesioner Melalui penggunaan media sosial dan grup WhatsApp , Google Form berisi informasi Karakteristik 171 responden akan dibagikan untuk memberikan gambaran pengalaman pribadi responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	VARIABEL	KATEGORI	JUMLAH	PRESENTASE
1.	Pendidikan Terakhir	SMP/MTS	4	1,9%
		SMU/SMK/MAN	131	63%
		S1	35	16,8%
		S2	1	0,5%
2.	Jabatan/posisi bekerja	Gudang	82	39,4%
		Staff Gudang	38	10,1%
		Kendaraan	31	14,9%
		Customer service	21	18,3%
3.	Status pekerjaan karyawan	Karyawan Tetap	140	67,3%
		Karyawan Tidak Tetap	28	13,4%
		Dalam Masa Percobaan	2	1%

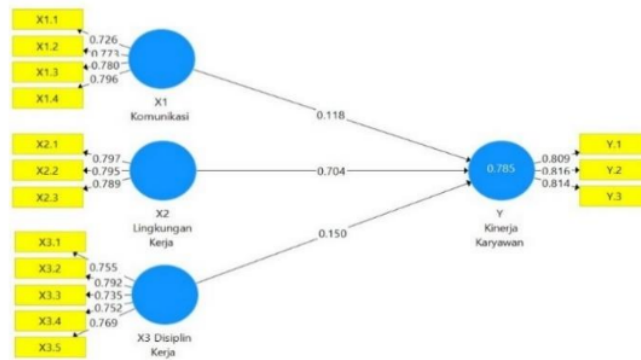
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel 2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa persentase responden SMP/MTS mencapai 1,9%, S1 16,8%, S2 0,5% melebihi jumlah responden SMU/SMK/MAN sebesar 63%. Selain itu jabatan/posisi bekerja dapat diklarifikasikan seperti yang tertera dalam tabel, dan hasil pengelompokkan bahwa responden SMP/MTS 4 orang S1 sebanyak 35 orang, S2 sebanyak 1 orang, dan SMU/SMK/MAN sebanyak 131 orang (63%)

Jabatan/posisi bekerja meliputi Gudang 82 (39,4%), Staff Gudang 38 (10,1%), kendaraan 31 (14,9%) dan responden dengan jabatan/posisi Customer service sebanyak 21 (18,3%). Status pekerjaan karyawan dapat dikelompokkan sesuai dengan kategori yang tercantum dalam tabel. Dari hasil pengelompokan tersebut, terlihat bahwa Sebagian besar responden 67,3% mencapai 140 orang karyawan tetap, sementara 28 (13,4%) karyawan tidak tetap dan yang dalam masa percobaan 2 orang (1%).

1 Pengukuran Analisis Model (outer Model)

Pengujian model pengukuran (outer model) variabel jangka panjang dan jangka pendek berinteraksi dengan model ini ditentukan melalui pengujian model pengukuran, juga dikenal sebagai model luar, yang meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan validitas konvergen reliabilitas.



Gambar 1. Diagram Outer Loading SmartPLS
Sumber : Data diolah (2024)

Uji Validitas

Nilai outer model atau masing-masing indikator pada variabel penelitian dapat digunakan untuk menguji validitas konvergen. menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel Komunikasi(X1), Lingkungan Kerja(X2), Disiplin Kerja(X3) dan Kinerja Karyawan(Y) rata-rata memiliki nilai outer loading $<0,7$. Yang berarti memenuhi syarat *convert validity*

Uji Reliabilitas

Composite Reliability dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator untuk setiap variabel. Penelitian ini merupakan nilai gabungan reliabilitas variabel dianggap memenuhi syarat jika nilainya $>0,6$ [42] (Chin dalam Ghozali, 2014).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

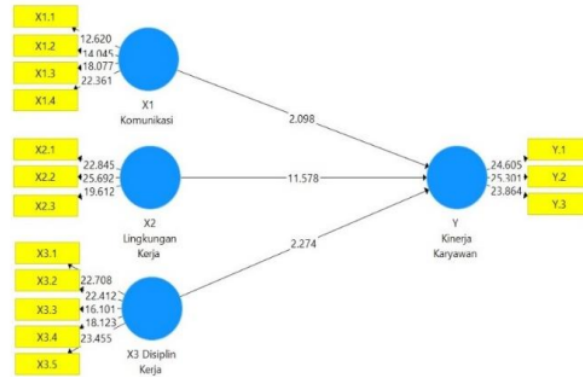
Variabel	Composite Reliability
Komunikasi	0,853
Lingkungan Kerja	0,836
Disiplin Kerja	0,873
Kinerja Karyawan	0,854

Sumber : Hasil Output SmartPLS Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai composite reliability seluruh variabel penelitian ini adalah $>0,6$ yang menunjukkan bahwa setiap reliability. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi.

Pengukuran Model Analisis (inner Model)

Untuk mengetahui hubungan antara konstruk R-Square dan nilai signifikan model penelitian, model struktural. Dalam penelitian ini, model struktural berikut digunakan:



Gambar 2. Diagram Inner Loading SmartPLS

Sumber : Data diolah (2024)

Berikut adalah hasil R-Square dengan menggunakan SmartPLS

Tabel 4. Hasil R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,785	0,781

Sumber : Hasil Output SmartPLS Penulis (2024)

Tabel 4 Kinerja karyawan (Y) memiliki R-Square sebesar 0.785, mencerminkan bahwa 78.5% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diamati. Hal ini menandakan tingkat kebaikan yang baik dalam menjelaskan hubungan variabel.

Metode Analisis Data

Hasil pengolahan data dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Nilai koefisien digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Jika nilai koefisien menunjukkan nilai positif, maka hipotesis ini dianggap mempunyai hubungan positif. Penelitian ini dianggap diterima secara signifikan jika nilai P-Values <0,05 dan nilai t-statistik >1,96. Berikut hasil pengujian hipotesis:

Tabel 5. Bootstrapping

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P -Values
X1 -> Y	0,118	0,124	0,060	1,971	0,049
X2 -> Y	0,704	0,701	0,060	11,670	0,000
X3 -> Y	0,150	0,145	0,064	2,344	0,019

Sumber : Hasil Output SmartPLS Penulis (2024)

Hasil dan Pembahasan

H1 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel komunikasi dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan karyawan dalam menyampaikan pesan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada karyawan lain akan mempengaruhi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [2], [6], [1] dan tidak sejalan dengan penelitian [45].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa Komunikasi yang dibangun oleh indikator Mengambil Pemahaman, Tindakan, Pengaruh Pada Sikap, Hubungan yang makin baik. Kontribusi terbesar ada pada indikator Hubungan yang makin baik dapat dibuktikan bahwa komunikasi yang memiliki kedalaman dan kejelasan akan memperkuat hubungan tersebut

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja didukung dengan teori yang menjelaskan bahwa dengan adanya komunikasi

memungkinkan untuk tercapainya pemahaman yang lebih baik tentang tujuan, dan tugas yang harus dilaksanakan. Dapat memperkuat hubungan antar pribadi di tempat kerja meningkatkan rasa kepercayaan, kohesi tim, dengan lebih efisien . dengan komunikasi yang efektif menjadi pondasi penting bagi kinerja organisasi secara keseluruhan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan membuktikan Lingkungan kerja mencakup metode dan pengetahuan kerja individu maupun kelompok untuk meningkatkan hasil kerja yang positif . Hasil penelitian ini sejalan dengan [13], [15], [46] dan tidak sejalan dari penelitian ini dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [47]

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dibangun oleh indikator Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator suasana kerja. Hal ini didukung oleh banyaknya responden yang sangat setuju yang dimana Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai di lingkungan kerja, dapat menciptakan suasana yang positif dan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. jadi suasana kerja dapat menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai

Penelitian ini sejalan dengan teori [27] Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat stres. Oleh karena itu, menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif merupakan investasi yang penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang menjelaskan bahwa dengan adanya lingkungan kerja dipersepsikan positif oleh karyawan, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap minat karyawan dalam kontribusi secara produktif dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan

H3 : Disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini membuktikan bahwa disiplin kerja perilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang bertujuan mencapai efisiensi dan reputasi perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian [31], [15], [34] penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian [36] tidak sejalan dari penelitian ini dimana disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dibangun oleh indikator, Tingkat kehadiran, Tata cara kerja, Ketaatan pada atasan, Kesadaran bekerja, Tanggung jawab. Kontribusi terbesar ada pada indikator Tata cara kerja yang didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa dimana disiplin kerja yang kuat memungkinkan organisasi untuk berjalan lancar, menghindari kekacauan, dan mencapai tujuan secara efisien dengan demikian hasil menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan nilai yang diakui dan dihargai oleh mayoritas individu di lingkungan kerja tersebut, dan mereka percaya bahwa tata cara kerja yang berdasarkan pada disiplin merupakan fondasi yang kokoh untuk keberhasilan Bersama

Penelitian ini berdasarkan dengan dengan pernyataan ini sejalan dengan teori [48] Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan semakin baik maka semakin tinggi kemungkinan mereka mencapai kinerja yang optimal. Ketika disiplin kerja dengan baik, mereka cenderung lebih fokus, efisiensi, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dengan menjaga disiplin kerja yang baik, karyawan juga menunjukkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang menjelaskan bahwa jika kinerja optimal maka akan berdampak pula pada meningkatnya disiplin kerja pada perusahaan tersebut

SIMPULAN

Simpulan Komunikasi yang efektif antar departemen, lingkungan kerja yang baik, dan disiplin kerja yang konsisten merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Lestari (Finna Food) Sidoarjo. Ketiga variabel tersebut tidak hanya memastikan kelancaran operasional perusahaan, tetapi juga memperkuat sinergi di antara berbagai bagian organisasi, menciptakan suasana kerja yang produktif, dan membentuk budaya kerja yang positif. Dengan demikian, karyawan yang menjalankan tugas mereka dengan baik cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik, berkualitas, dapat diandalkan, dan profesional dalam setiap aspek operasional Perusahaan.

4 Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kami ucapkan kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu social, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] M. H. Dalimunthe, R. Fachrina², and S. Suhairi, "Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *El-Mujtama J. Pengabd. Masy.*, vol. 2, no. 2, pp. 54–63, 2021, doi: 10.47467/elmutjama.v2i2.494.
- [2] A. C. Lakoy, "the Effect of Communication, Teamwork, and Creativity on the Employees Performance in Hotel Aryaduta Manado," *J. Komun.*, vol. 3, no. 3, pp. 981–991, 2015.
- [3] A. Safitri, M. Putri, V. Firdaus, R. Abadiyah, and U. M. Sidoarjo, "Employee Performance Of Bumdes In Tanggulangin District Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi Dan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Bumdes Yang Ada Di Kecamatan Tanggulangin," vol. 5, no. 1, pp. 1150–1165, 2024.
- [4] F. Fahraini and R. Syarif, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 1, pp. 20–30, 2022.
- [5] A. Widiya Sari, D. Faqih Saputra, and R. Kurniasari, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok," vol. 1, no. 3, pp. 278–292, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.467>
- [6] & sampe Mokosolang, Liando, "Dampak Stres Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan Dealer," *Jurnal*, vol. 14, no. 2, pp. 6–16, 2021.
- [7] D. R. Ariani, S. L. Ratnasari, and R. Tanjung, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, pp. 74–86, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2325.
- [8] B. J. Onsardi(2) and (1), "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu," *J. Manaj. Modal Insa. Dan Bisnis*, vol. 1, pp. 183–191, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20>
- [9] T. Dwi Wulandari, K. Adji Kusuma, and V. Firdaus, "Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo," vol. 4, no. 6, pp. 7897–7908, 2023.
- [10] S. R. Mulya, S. Serang, and M. F. Hamzah, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai," *J. Ekon. Glob.*, vol. 1, no. 4, pp. 1425–1432, 2022, doi: 10.33087/ekonomis.v7i2.988.
- [11] H. Harras, D. F. Wilandari, and S. Sulistiani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express – Sdp Pondok Aren," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, pp. 390–398, 2023, doi: 10.37481/sjr.v6i2.662.
- [12] A. Desani, M. Tangelica, and W. Irisa, "PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GARUDA MESIN AGRI," *J. Darma Agung*, vol. 27, no. 2, p. 1063, Aug. 2019, doi: 10.46930/ojsuda.v27i2.274.
- [13] Y. . Ahmad, B. . Tewel, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- [14] N. Nurhadi, "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia)," *Forum Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 11, no. 1, pp. 13–26, 2021.
- [15] N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona," *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361.
- [16] N. B. Ginting, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abdi Medan," *AJIE-Asian J. Innov. Entrep.*, no. May, p. 2, 2018.
- [17] P. Pemahaman, V. Misi, K. Dan, K. Terhadap, K. Karyawan, and P. Pt, "337-Article Text-570-1-10-20210628," vol. 4, no. 3, pp. 578–587, 2021.
- [18] P. S. Katidjan, S. Pawirosumarto, and A. Isnaryadi, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 7, no. 3, pp. 429–446, 2022.
- [19] B. R. Laksono and A. A. Wilasitha, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco," *Behav. Account. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 249–258, 2021, doi: 10.33005/baj.v4i1.117.
- [20] S. Ragil Anandita, S. Indriyani, and W. Mahendri, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang)," *J. Manaj. Univ. Bung Hatta*, vol. 16, no. 2, pp. 881–890, 2021, doi: 10.37301/jmubh.v16i2.19047.
- [21] H. A. Najati and A. H. Susanto, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta," *J. Ris. Rumpun Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 2, pp. 058–079, 2022, doi: 10.55606/jurrie.v1i2.355.

- [22] R. W. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumn Pt. Inhutani Iv Kab. Pasaman," *J. Menara Ekon.*, vol. Vol 5, no. No.3, p. pp.91-99, 2019, [Online]. Available: <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- [23] J. Manajemen, E. Volume, E. Oktober, and F. Hanifah, "Komunikasi , Motivasi , Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Communication , Motivation , Work Environment And Their Influence On Employee Performance," vol. 7, no. Oktober, pp. 51–59, 2020.
- [24] iqbal fyan Lizardy, "(Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur) Iqbal Fyan Lizardy Pontjo Bambang Mahargiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya," 2023.
- [25] Dubrin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPP-RRI Bukit Tinggi," *J. Ekon.*, pp. 1–17, 2014.
- [26] N. Rodiyana, E. P. Prastiya, and I. B. Pamungkas, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Amanah Insani Bekasi," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 3, pp. 525–534, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i3.505.
- [27] L. H. Lukito and I. M. Alriani, "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang," *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 25, no. 45, pp. 24–35, 2018.
- [28] L. Ma *et al.*, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)," *Proc. Inst. Mech. Eng. Part J J. Eng. Tribol.*, vol. 224, no. 11, pp. 122–130, 2019.
- [29] A. D. Akhiriani and T. Risal, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara THE," *Univ. Marit. AMNI Semarang*, vol. 2, no. 1, pp. 27–36, 2023.
- [30] S. Suwanto, N. Nurjaya, D. Sunarsi, A. Rozi, and A. Affandi, "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat," *J. Tadbir Perad.*, vol. 1, no. 3, pp. 222–229, 2021, doi: 10.55182/jtp.v1i3.73.
- [31] D. Ariyanto, P. Wardoyo, and E. Rusdianti, "Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 12, no. 3, p. 180, 2019, doi: 10.26623/jreb.v12i3.1801.
- [32] T. Kinerja, K. Pada, P. T. Multi, E. Nusantara, and D. Sidoarjo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Energy Nusantara Di Sidoarjo," pp. 65–86.
- [33] N. Susanto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka," *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6–12, 2019.
- [34] W. Purnamasari and M. F. Suharto, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan," *IQTISHADEquity J. Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 187, 2021, doi: 10.51804/iej.v3i1.928.
- [35] A. Nelizulfa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2018, [Online]. Available: <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/66425>
- [36] N. Muna and S. Isnawati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karya (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)," *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.652.
- [37] A. A. I. L. Widyandari, G. B. S. Parwita, and P. A. E. Rismawan, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Santi Pala," *Values*, vol. 3, no. 2016, pp. 79–85, 2022.
- [38] A. D. Satedjo and S. Kempa, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura," *Agora*, vol. 5, no. 3, pp. 1–9, 2017.
- [39] Thomas Stefanus Kaihatu *et al.*, "Dan Pengembangan Fasilitas Wisata Agro (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor)," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 17, no. 2, pp. 41–59, 2015, doi: 10.9744/jmk.17.2.135.
- [40] K. C. Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang," *Psikis J. Psikol. Islam.*, vol. 1, no. 2, pp. 43–53, 2016, doi: 10.19109/psikis.v1i2.567.
- [41] H. Herawati and D. Mulyani, "Pengaruh Kualitas Bahan Baku Dan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Pada Ud. Tahu Rosydi Puspan Maron Probolinggo," *UNEJ e-Proceeding*, pp. 463–482, 2016.
- [42] J. F. Hair, G. T. M. Hult, and C. M. Ringle, "A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)," 2022.
- [43] E. F. Mandang, B. Lumanauw, and M. D. B. Walangitan, "Relationship Of Training And Education To Employee Prformance At PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado," *Emba*, vol. 5, no. 3, p. 10, 2017.
- [44] A. M. Falah and H. G. Ayuningtias, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz," *J. Mitra*

- Manaj.*, vol. 4, no. 6, pp. 990–1001, 2020, doi: 10.52160/ejmm.v4i6.417.
- [45] A. wahyu I. perangin P. Angin and Rismawati, “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 10, no. 6, pp. 1–16, 2021.
- [46] S. June and M. Siagian, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard,” *J. Apresiasi Ekon.*, vol. 8, no. 3, pp. 407–420, 2020, doi: 10.31846/jae.v8i3.325.
- [47] B. U. . Warongan, L. O. . Dotulong, and G. G. Lumintang, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 963–972, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- [48] F. Bagus, B. C. Pratama, and A. Y. Kharismasyah, “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan,” *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 21, 2019.

template umsida nova bismillah1-2.docx

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	5%
2	jurnal.kdi.or.id Internet Source	1%
3	archive.umsida.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	Taufan Adi Kurniawan, Dewi Kusuma Wardani, Ely Jupita Lestari. "Pengaruh Kualitas Sistem Mobile Banking terhadap Laba Bersih dengan Penggunaan Sebagai Variabel Intervening", Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2020 Publication	1%
7	repository.usd.ac.id Internet Source	1%

8

repository-feb.unpak.ac.id

Internet Source

1 %

9

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

1 %

10

jim.unisma.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On