

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera

Oleh:

Tri Novia Mariana,

Vera Firdaus

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2024



Pendahuluan

Dalam lingkungan kerja, komunikasi yang efektif adalah fondasi yang krusial dalam memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja memiliki peran sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan elemen kunci dalam membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal. Hal-hal itu akan berkaitan dengan tingkat produktivitas tenaga kerja yang akan diukur dengan valid melalui penelitian ini. PT. Sarana Makmur Sejahtera menghadapi beberapa fenomena, seperti turnover karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan masyarakat dan kinerja perusahaan, serta komunikasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi turnover karyawan. Selain itu, perusahaan ini fokus pada pelayanan 3S (Sales, Service, dan Sparepart) untuk menjaga pelanggan dan meningkatkan daya saing di pasar, serta memiliki jaringan dealer yang tersebar dan akan terus bertambah untuk memudahkan mendapatkan pelayanan masyarakat purna jual yang prima.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera ?
4. Apakah komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera ?

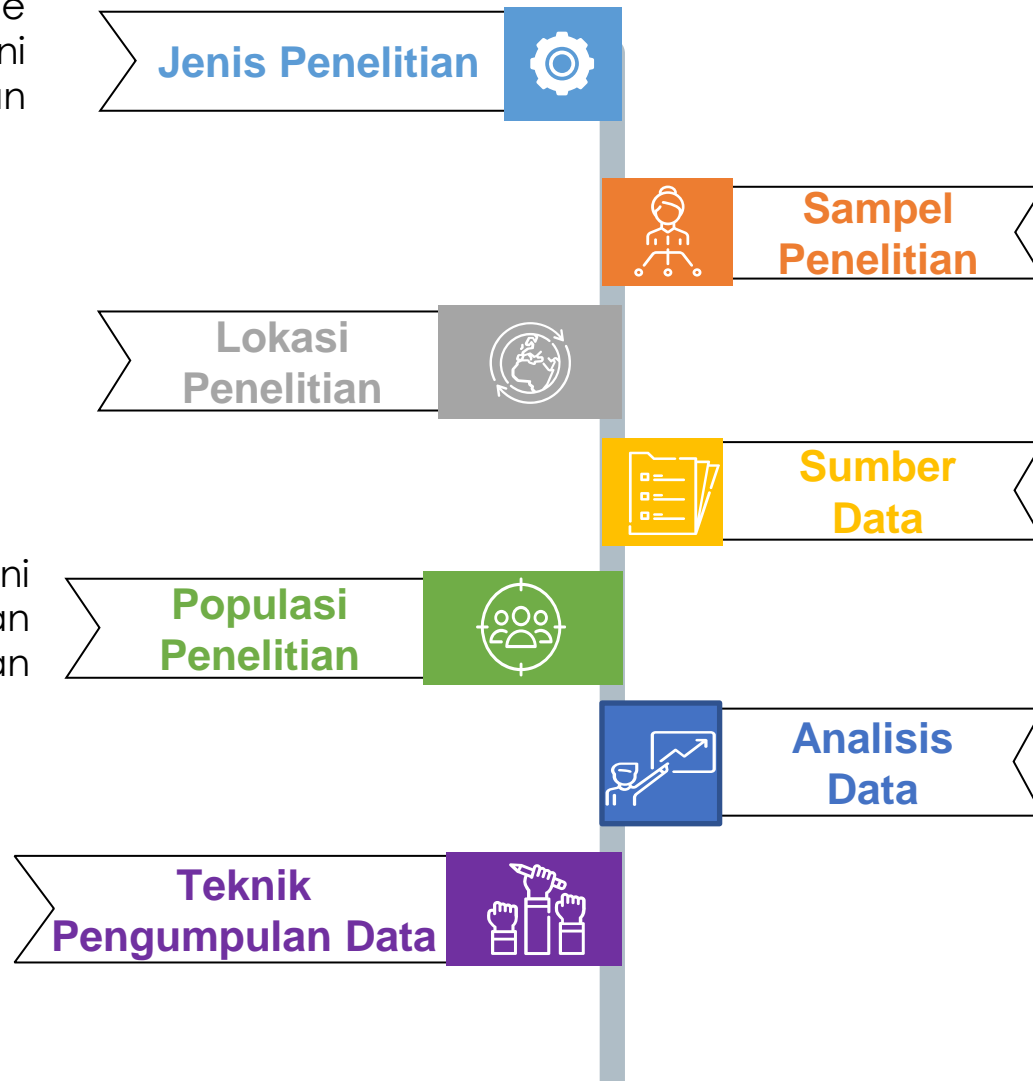
Metode Penelitian

Menggunakan jenis metode kuantitatif, dimana penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik.

PT. Sarana Makmur Sejahtera

Populasi pada penelitian ini adalah 130 Karyawan bagian Produksi terhitung dari bulan Januari sampai juni 2023

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diberikan diukur dengan tingkat pengukuran interval dan menggunakan skala likert.



Menggunakan purposive sampling dengan sampel sebanyak 115 responden. Ditentukan menggunakan rumus solvin.

Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner

Analisis data ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

HASIL

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi	8	0,618	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	8	0,812		Reliabel
Motivasi	10	0,616		Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,603		Reliabel

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

HASIL

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02138768
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.036
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Berdasarkan tabel didapatkan hasil dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dalam tabel ditunjukkan angka 0,200 yang artinya memenuhi syarat atas uji normalitas yakni nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan begitu, kuesioner yang disebar sudah bisa dikatakan terdistribusi dengan normal.

HASIL

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.550	3.039		2.813	.006		
	komunikasi lingkungan kerja	.166	.076	.201	2.201	.030	.865	1.156
	lingkungan kerja	.120	.056	.203	2.128	.036	.793	1.261
	Motivasi	.170	.063	.250	2.681	.009	.829	1.207

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

- **Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan uji multikolinieritas yang memenuhi syarat dikatakan nilai toleransi harus mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah angka 10. Dengan begitu data pada tabel 6 sudah memenuhi syarat uji multikolinieritas dan pada data yang telah disebar tidak terjadi multikolinieritas.

HASIL

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.487 ^a	.237	.216	2.050	1.775

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

• Uji Autokorelasi

Berdasarkan nilai Durbin Watson yang diperoleh dengan nilai DU dan DL yang didapatkan dari tabel Durbin Watson. Diperoleh nilai DW yang terletak diantara nilai DU dan nilai 4-DU [(DU < DW < 4-DU) atau (1,7455 < 1,775 < 2,2545)] sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

N = 110

D = 1,775

Du = 1,7455

Dl = 1,6336

4-du = 4 - 1,7455 = 2,2545

4-dl = 4 - 1,6336 = 2,3664

HASIL

- **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang dihitung tidak terjadi heteroskedastisitas. Syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas yaitu angka signifikansi lebih dari 0,05. Dengan begitu table 8 menunjukkan angka signifikansi (0,697) pada variabel Komunikasi, (0,452) pada variabel lingkungan kerja, dan (0,043) pada variabel motivasi. Dimana seluruh angka signifikansi tersebut lebih dari 0,05 dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.233	1.740		-.709	.480
	komunikasi	.017	.043	.040	.390	.697
	lingkungan kerja	-.024	.032	-.081	-.755	.452
	Motivasi	.074	.036	.214	2.047	.043

a. Dependent Variable: abs_res1

HASIL

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,550	3,039		2,813	,006
	Komunikasi	,166	,076	,201	2,201	,030
	Lingkungan Kerja	,120	,056	,203	2,128	,036
	Motivasi	,170	,063	,250	2,681	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

• Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y : 8,550 + 0,166X_1 + 0,120X_2 + 0,170X_3 + e$$

Keterangan:

Y : nilai prediksi dari Y

A : bilangan konstan

b1, b2, b3, e : koefisien variabel bebas

X1, X2, X3 : variabel independen

X1 : komunikasi

X2 : lingkungan kerja

X3 : motivasi

HASIL

Uji Regresi Linier Berganda

Dari persamaan regresi pada tabel 9, dapat dikatakan bahwa nilai konstanta sebesar 8,550 dan untuk Komunikasi (nilai b_1) sebesar 0,166 sementara Lingkungan Kerja (nilai b_2) sebesar 0,120 dan Motivasi (nilai b_3) sebesar 0,170. Dinyatakan jika variabel Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama dengan nol maka skor nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 8,550.

- a. Koefisien Komunikasi (X_1) sebesar 0,166 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,166 atau 16,6%, Begitupun sebaliknya.
- b. Koefisien Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,120 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,120 atau 12%, Begitupun sebaliknya.
- c. Koefisien Motivasi (X_3) sebesar 0,170 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,170 atau 17%, Begitupun sebaliknya.

Dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera.

HASIL

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,550	3,039		2,813	,006
	Komunikasi	,166	,076	,201	2,201	,030
	Lingkungan Kerja	,120	,056	,203	2,128	,036
	Motivasi	,170	,063	,250	2,681	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

- **Uji T**

Hasil uji t untuk Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t hitung > t tabel (2,201 < 1.970) sedangkan nilai signifikansi 0,030 nilai signifikan lebih besar dari probabilitas

0,05 (0,030 > 0,05). Maka kesimpulannya Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera.

Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t hitung > t tabel (2,128 < 1.970) sedangkan nilai signifikansi 0,036 nilai signifikan lebih besar dari probabilitas 0,05 (0,036 > 0,05) yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera.

Kemudian hasil uji t untuk Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t hitung > t tabel (2,681 < 1.970) sedangkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,009 nilai signifikan lebih besar dari probabilitas 0,05 (0,009 > 0,05) yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera.

HASIL

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487 ^a	,237	,216	2,050

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja

- **Uji Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa besar nilai adjusted R square sebesar ,237 atau 23,7%. Maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sarana Makmur Sejahtera dipengaruhi oleh variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sebesar 23,7%. Sisanya sebesar 76,3% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kualitas produk yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi dari pemimpin dalam menyampaikan pesan dan arahan kerja terhadap karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [2]; [3]; dan [5] yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan [4] yang menemukan bahwa komunikasi tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kerjasama tim antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan [7]; [8] yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya [6] menemukan bahwa lingkungan kerja tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi upaya karyawan dalam memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [9];[10] yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian [11] menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera.

Temuan Penting Penelitian

Komunikasi yang efektif di tempat kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan melalui aliran informasi yang tepat antara pemimpin dan karyawan, memungkinkan koordinasi yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efisien. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung, termasuk dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, memberikan kondisi optimal bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi di antara karyawan menyebabkan peningkatan dedikasi, ketekunan, dan kreativitas dalam menjalankan tugas mereka. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat komunikasi terbuka, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mendorong motivasi tinggi di antara karyawan. Langkah-langkah ini penting untuk mencapai kinerja yang optimal dan kesuksesan jangka panjang bagi organisasi.

Manfaat Penelitian

Berikut adalah tiga manfaat penelitian dari judul Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja pada PT Sarana Makmur Sejahtera :

1. **Manfaat Teoritis** : Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dalam konteks perusahaan di Indonesia.
2. **Manfaat Praktis** : Penelitian ini akan memberikan informasi yang berguna bagi manajemen PT Sarana Makmur Sejahtera untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kualitas komunikasi, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan motivasi.
3. **Manfaat Kebijakan** : Hasil penelitian ini akan menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Referensi

- [1] dkk Gunawan Aji, Eef Saifullah, Nikita Norma Balistik, “Analisis Strategi Fungsional Sumber Daya Manusia dan Pemasaran,” *J. Ris. dan Inov. Manaj.*, vol. 1, no. 2, p. 109, 2023.
- [2] Suhairi, R. Bintang, A. Mutiara, L. D. Ningrum, and M. Mahendra, “Kontribusi Budaya Terhadap Efektifitas Komunikasi Bisnis Pada Entitas Bisnis Syariah : Tinjauan Literatur,” *Islam. J. Islam. Econ. Bus. Financ. Vol.13*, vol. 13, no. 2, pp. 114–125, 2023.
- [3] P. Ruliana, P. Lestari, and S. Andrini, “Model Komunikasi Korporat Sari Ater Hotel & Resort Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0,” *J. ASPIKOM*, vol. 4, no. 1, p. 60, 2019, doi: 10.24329/aspikom.v4i1.535.
- [4] Fauzan Ahmad Siregar and Lailatul Usriyah, “Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik,” *Idarah (Jurnal Pendidik. dan Kependidikan)*, vol. 5, no. 2, pp. 163–174, 2021, doi: 10.47766/idarah.v5i2.147.
- [5] Nurdien Ashshidiqy and H. Ali, “Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi,” *Sist. Inf.*, vol. 1, no. September, pp. 60–69, 2018, doi: 10.31933/JEMSI.
- [6] A. D. Putra and A. Saraswati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar,” *Idn. J. Bus. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 240–249, 2022, doi: 10.35965/jbm.v4i2.1506.
- [7] N. Mashuddin, “Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah,” *J. Ilm. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 8, no. 4, pp. 363–366, 2022.
- [8] F. Yanto and I. D. Yanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen,” *JSI J. Saudagar Indones.*, vol. 2, no. 1, pp. 173–192, 2023, doi: 10.37598/jsi.v2i1.1731.

Referensi

- [9] S. W. Wijaya and P. Anoraga, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang," *ECONBANK J. Econ. Bank.*, vol. 3, no. 2, pp. 117–127, 2021, doi: 10.35829/econbank.v3i2.216.
- [10] A. M. Ibrahim, L. Nurpratiwiningsih, and D. Sunarsih, "Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Dan Karakter Tanggung Jawab Siswa Dalam Muatan Pkn," *J. Ris. Pendidik. Dasar*, vol. 1, no. 1, pp. 47–55, 2020, doi: 10.30595/.v1i1.7931.
- [11] Franky Sugara, Setyo Adji, and Siti Chamidah, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo," *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 4, no. 1, pp. 46-57, 2020.
- [12] Ria Widhia Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman," *Menara Ekonomi*, vol. 5, no. 3, pp. 91-99, 2019.
- [13] D. Harefa, "Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan", *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 3, p. 112, Aug. 2020.
- [14] Fathia Rizqi Ananda, "Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya," *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, vol. 4, no. 2, pp. 75–85, 2023, <https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780>
- [15] Bob Alexandro Hutagalung, "Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, vol. 3, no. 1, pp. 201-210, 2022, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- [16] Haisya Sam, Ahmad Suardi, and Adil Adil, "Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 6, No. 2, pp 1327-1335, 2023.

Referensi

- [17] Junaidi Amanda Pasaribu, "The Influence of Leadership, Motivation, Communication, and Work Environment on Employee Performance in Badiri District, Central Tapanuli Regency," *JUDICIOUS*, vol. 2, no.1, pp. 34–41, 2021, <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.203>
- [18] Safarini, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung," *J. Relev. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 16010003, p. 1, 2014, [Online]. Available: <https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/38>
- [19] D. Adriani Rangkuti, S. Chairunnisa, A. F. Ridho Ryantono, and William, "Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Graha Indonesia," *J. Glob. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 108–120, 2019.
- [20] P. Bukit, F. R. Yamali, and R. Ananda, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 4, no. 2, p. 413, 2019, doi: 10.33087/jmas.v4i2.127.
- [21] R. Pannyiwi, N. Nurhaedah, and A. Hariati, "Sikap Asertif Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit," *J. Ilm. Kesehat. Sandi Husada*, vol. 10, no. 1, pp. 280–284, 2021, doi: 10.35816/jiskh.v10i1.606.
- [22] M. Pusparani, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 2, no. 4, pp. 534–543, 2021, doi: 10.31933/jimt.v2i4.466.
- [23] N. A. Gani, A. Priharta, and A. Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan," *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 2, pp. 579–588, 2022, doi: 10.47668/pkwu.v10i2.444.
- [24] S. A. Munandar and P. Prayekti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Intrisik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. EBBANK*, vol. 11, no. 2, pp. 45–56, 2020.

Referensi

- [25] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini,” *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [26] T. Ardianti, “Pengaruh Konsep Diri Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Ips Siswa Smp Negeri Di Kabupaten Serang,” *J. Selaras Kaji. Bimbing. dan Konseling serta Psikol. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–22, 2019, doi: 10.33541/sel.v2i1.1001.
- [27] K. Hisan, Zikriani, and A. Hamid, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention,” *NIAGAWAN*, vol. 2, no. 2, p. 96, 2020, doi: 10.37849/mici.v2i2.217.
- [28] F. Buulolo, P. Dakhi, and E. F. Zalogo, “Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan,” *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 4, no. 2, pp. 191–202, 2021.
- [29] L. J. P. Seran, “Pengaruh Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Terhadap Kualitas Layanan Pada Masyarakat Kabupaten Belu, Nusa Tenggara Timur,” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 2, pp. 26–27, 2019.
- [30] M. Sodik, Y. F. D. Sahal, and N. H. Herlina, “Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran Hadis,” *J. Penelit. Pendidik. Islam*, vol. 7, no. 1, p. 97, 2019, doi: 10.36667/jppi.v7i1.359.
- [31] D. Firmansyah and Dede, “Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review,” *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022, doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.
- [32] Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.

