

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Integrator Solution

Reza Ekaputry¹, Alan Budi Kusuma²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

Corresponding author: eza.0212@gmail.com

Abstrak. Berdasarkan pra survey observasi kinerja karyawan PT. Smart Integrator Solution melalui data absensi kehadiran, komunikasi interpersonal yang kurang baik antara sesama, karyawan merasa kurang nyaman karena lingkungan kerja dengan ruangan yang sempit, dan suasana kerja dengan sirkulasi udara kurang memadai sehingga mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan karena tidak adanya udara segar. Adapun tujuan penulis yaitu ingin menganalisis dan mengetahui apakah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi dan menyebarkan kuesioner kepada 42 karyawan dengan metode analisisnya berupa analisis statistik kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis data, disimpulkan bahwa secara parsial komunikasi interpersonal memiliki sig. $0,564 > 0,05$ dan t hitung $0,582 < t$ tabel $2,021$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan lingkungan kerja memiliki sig. $0,000 < 0,05$ dan t hitung $5,510 > t$ tabel $2,021$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki sig. $0,000 < 0,05$ dan F hitung $38,343 > F$ tabel $3,23$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci: komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract. Based on the pre-survey of employee performance observation of PT. Smart Integrator Solution through attendance data, poor interpersonal communication between each other, employees feel uncomfortable because the work environment is cramped, and the work atmosphere with inadequate air circulation causes employees to experience fatigue due to the lack of fresh air. The author's goal is to analyze and find out whether interpersonal communication and the work environment affect employee performance, partially or simultaneously. The data collection method in this study was by conducting observations and distributing questionnaires to 42 employees with the analysis method in the form of quantitative statistical analysis. Based on the results of the data analysis, it was concluded that partially interpersonal communication has a sig. $0.564 > 0.05$ and t count $0.582 < t$ table 2.021 , then H_0 is accepted and H_a is rejected. While the work environment has a sig. $0.000 < 0.05$ and t count $5.510 > t$ table 2.021 , then H_0 is rejected and H_a is accepted. Simultaneously interpersonal communication and the work environment on

employee performance have a sig. $0.000 < 0.05$ and F count $38.343 > F$ table 3.23, then H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keyword: *interpersonal communication, work environment, employee performance*

I. PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi ini, memiliki manajemen yang kompeten sangat penting bagi bisnis apa pun. Untuk meningkatkan daya saing dan menjamin kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan bisnis lain, pengelolaan perusahaan yang efektif sangatlah penting. Untuk membangun organisasi yang kompetitif di era globalisasi saat ini dan yang sedang berlangsung, sangatlah penting untuk memiliki karyawan yang secara konsisten memberikan kinerja unggul. Ini merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan yang dirumuskan perusahaan. Setiap organisasi mendambakan kinerja staf yang optimal untuk mendapatkan hasil yang baik. Keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhan ditentukan oleh kinerjanya. Oleh karena itu, pemilik perusahaan membutuhkan staf yang dapat melakukan tugasnya secara efisien. Kinerja terutama dinilai berdasarkan tujuan organisasi, sehingga indikator pengukuran disesuaikan agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi biasanya menjadi tujuan organisasi jasa untuk menjamin operasi yang menguntungkan dan efektif. Dalam sebuah organisasi, komunikasi yang efektif sangatlah penting. Terlepas dari efektivitasnya, komunikasi antarpribadi adalah proses berbagi informasi penting yang berharga dan diperlukan bagi setiap orang, terlepas dari hubungan mereka dengan lembaga formal atau informal. Komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan akan menumbuhkan kinerja yang harmonis sehingga memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Selain masalah komunikasi, lingkungan kerja merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang ideal meliputi ruang kerja yang luas, perlengkapan dan perlengkapan kerja yang lengkap, tata ruang yang tertata, lingkungan yang bersih dan berbau harum, serta tempat yang cukup terang dan nyaman. Selain itu, hal ini ditandai dengan adanya individu-individu yang terampil dan mahir di bidangnya masing-masing.

II. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Smart Integrator Solution, dimana peneliti melakukan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Smart Integrator Solution yang berjumlah 42 karyawan.

Definisi dan operasional Variabel

Pada penelitian ini, terdapat penggunaan variabel independen dan variabel dependen, yang meliputi :

1. Komunikasi Interpersonal sebagai variabel bebas (X_1)
2. Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (X_2)
3. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Komunikasi Interpersonal
Adalah pertukaran pesan antara pengirim dan penerima, baik secara langsung, tidak langsung, maupun melalui perantara.
2. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja mencakup seluruh faktor yang ada di sekitar seseorang dan berpotensi mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Kinerja Karyawan
Kinerja karyawan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukannya, yang harus memenuhi standar yang telah ditentukan berdasarkan tugas yang diberikan.

Penentuan Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih secara khusus untuk tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampel yang disebut sampel jenuh, kadang-kadang disebut sampel keseluruhan, yang mencakup seluruh populasi penelitian. Sugiyono mendefinisikan sampling jenuh atau disebut juga total sampling, sebagai suatu strategi yang memasukkan setiap anggota populasi sebagai sampel. (Jannah, 2021). Oleh karena itu, seluruh karyawan PT. Smart Integrator Solution dengan total 42 karyawan dijadikan sampel.

Metode Pengambilan Sampel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner berbasis *Google Form*. Penulis menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dari karyawan PT. Smart Integrator Solution pernyataan tertulis dibagikan kepada mereka melalui *Google Form* dan mereka diminta untuk mengisinya. Menurut Sugiyono, berikut tabel dengan skala likert:

Skala Likert Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu – Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Pengumpulan Data

Strategi penulis dalam mengumpulkan informasi untuk penelitian ini dikenal sebagai metode pengumpulan data. Penulis memilih jenis penelitian statistik kuantitatif untuk melakukan penelitian agar data yang diperoleh dapat konkrit. Untuk keperluan pembuatan skripsi ini, penelitian ini menggunakan pendekatan pengumpulan data primer, khususnya melalui penggunaan kuesioner, observasi, dan wawancara.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini faktor independennya adalah lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Perangkat lunak statistik yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS for Windows versi 24. Untuk memudahkan analisis dan pemahaman, data yang terkumpul akan disajikan dalam bentuk tabel sehingga penyajian data lebih terstruktur. Sebelum menguji hipotesis, dilakukan pengujian instrument untuk mengevaluasi apakah distribusi rata-rata variabel yang dibandingkan memenuhi asumsi normalitas. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan metode One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test. Keputusan yang diambil dengan membandingkan hasil pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam pengujian normalitas ini, nilai signifikansinya diperoleh harus setara atau lebih besar dari 0,05.

Dalam pengujian instrument terdapat beberapa pengujian diantaranya:

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini validitas alat ukur dievaluasi dengan menggunakan uji validitas angket. Dengan membandingkan nilai Correlate Item – Total Correlation dengan perhitungan rtabel maka dapat ditentukan hasil uji validitasnya. Pernyataan atau indikator yang valid mempunyai rhitung > rtabel. Namun jika rhitung < rtabel maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menghitung hasil kuesioner (angket) guna menunjukkan apakah hasil data yang dikumpulkan reliabel atau tidak. Keandalan suatu alat ukur ditentukan oleh seberapa konsisten hasilnya ketika pengukuran berulang terhadap fenomena yang sama dilakukan dengan alat yang sama. Adapun untuk menguji reliabilitas, dilakukan analisis item dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skornya. Jika nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka pernyataan dapat dikatakan reliabel atau nilai dari *Cronbach's Alpha* < 0.60, maka pernyataan dapat dikatakan tidak reliabel.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini, memakai Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan) dimana Uji T bertujuan untuk melihat secara parsial ada atau tidak variabel bebas (X) berpengaruh signifikan pada variabel terikat (Y), Sedangkan Uji F (Simultan) adalah koefisien regresi secara simultan. Uji F dipakai dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Instrumen Penelitian

Kuesioner dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin responden, sesuai dengan jumlah populasi yang tertera dalam tabel 1 :

Tabel 1
Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	26	61.9%
Perempuan	16	38.1%
Jumlah	42	100%

Sumber : Data primer yang di olah tahun 2024

Terdapat 16 karyawan perempuan (atau 38,1% dari total) dan 26 karyawan laki-laki (atau 61,9% dari total), berdasarkan Tabel 1, yang menyajikan temuan pengolahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

SPSS untuk Windows versi 24 digunakan untuk analisis, dan hasilnya disebut *Corrected Item Correlation*. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut, nilai r tabel berada pada taraf signifikansi 5%: $df = n - 2 = 42 - 2 = 40$, maka $df = 0,304$. Pernyataan kuesioner yang sah adalah yang mempunyai nilai r hitung > r tabel; pernyataan kuesioner yang tidak valid adalah yang mempunyai nilai r hitung < r tabel. Hasil perhitungan variabel Komunikasi Interpersonal (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) telah ditabulasikan dan disajikan sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	X1.1	0,573	0,304	Valid
	X1.2	0,583	0,304	Valid
	X1.3	0,632	0,304	Valid
	X1.4	0,430	0,304	Valid
	X1.5	0,453	0,304	Valid
	X1.6	0,553	0,304	Valid
	X1.7	0,610	0,304	Valid
	X1.8	0,583	0,304	Valid
	X1.9	0,403	0,304	Valid
	X1.10	0,554	0,304	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,675	0,304	Valid
	X2.2	0,642	0,304	Valid
	X2.3	0,605	0,304	Valid
	X2.4	0,606	0,304	Valid
	X2.5	0,521	0,304	Valid
	X2.6	0,410	0,304	Valid
	X2.7	0,665	0,304	Valid
	X2.8	0,419	0,304	Valid
	X2.9	0,473	0,304	Valid
	X2.10	0,598	0,304	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,613	0,304	Valid
	Y.2	0,666	0,304	Valid
	Y.3	0,599	0,304	Valid
	Y.4	0,552	0,304	Valid
	Y.5	0,666	0,304	Valid

	Y.6	0,471	0,304	Valid
	Y.7	0,658	0,304	Valid
	Y.8	0,434	0,304	Valid
	Y.9	0,405	0,304	Valid
	Y.10	0,455	0,304	Valid

Sumber Data : Output SPSS diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, terdapat keseluruhan nilai r hitung > r tabel 0,304, maka menunjukkan validitas seluruh item pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan variabel komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas kuesioner SPSS for Windows Versi 24 penting dilakukan. Hasil uji reliabilitas output SPSS dibawah ini.:

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X1)	0,718	> 0,6	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,754	> 0,6	Reliable
Kinerja Karyawan(Y)	0,742	> 0,6	Reliable

Sumber Data : Output SPSS diolah, 2024

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengolahan data uji multikolinearitas. :

Hasil Uji Multikolinearitas

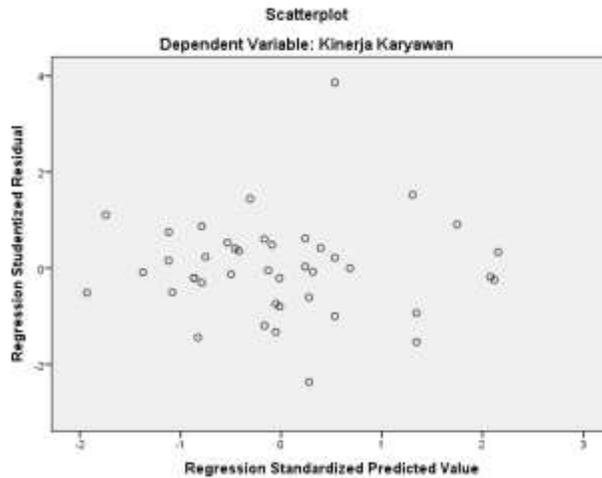
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,559	4,673		1,190	0,241	
	Komunikasi Interpersonal	0,089	0,154	0,080	0,582	0,564	2,166
	Lingkungan Kerja	0,780	0,142	0,754	5,510	0,000	2,166

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Output SPSS diolah, 2024

Hasil tabel menunjukkan bahwa variabel independen (komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja) mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,462 > 0,100 dan nilai VIF sebesar 2,166 > 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastistas



Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber Data : Output SPSS diolah, 2024

Dari gambar IV.5 terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tersebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Uji hipotesis T membandingkan nilai thitung dan hasil ttabel untuk melakukan uji parsial pada masing-masing variabel.

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	5,559	4,673			
	Komunikasi Interpersonal	0,089	0,154	0,080	0,582	0,564
	Lingkungan Kerja	0,780	0,142	0,754	5,510	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data : Output SPSS diolah, 2024

Pengaruh antara Komunikasi Interpersonal (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1 : Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat $0,564 > 0,05$ diketahui nilai signifikan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan dan $t \text{ hitung } 0,582 < t \text{ tabel } 2,023$ maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Smart Integrator Solution tidak bersifat positif atau signifikan secara statistik.

Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai estimasi t hitung sebesar $5,510 > 2,023$ dan diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditentukan H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Integrator Solution dipengaruhi secara positif dan signifikan.

Uji F (Simultan)

Adapun rumus perhitungan nilai $F_{tabel} = (k; n-k-1) = F = (2; 42 - 2 - 1) = 39$, maka nilai $F_{tabel} = 3,24$. Berikut hasil uji hipotesis F sebagai berikut :

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229,294	2	114,647	38,343	,000 ^b
	Residual	116,611	39	2,990		
	Total	345,905	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Komunikasi Interpersonal						

Sumber Data : Output SPSS diolah, 2024

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan output diatas menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan, dengan nilai $0,000 < 0,05$. Nilai F hitung sebesar $38,343 > F$ tabel 3,24 menunjukkan H_o ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT Smart Integrator Solution dipengaruhi secara positif dan signifikan baik oleh lingkungan kerja maupun komunikasi interpersonal.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Smart Integrator Solution, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut bahwa pada variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai $t = 0,582 < t$ tabel 2,023 dan signifikansi $0,564 > 0,05$. Pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan nilai $t = 5,510 > t$ tabel 2,023 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan secara simultan, Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja, ditunjukkan dengan F hitung = $38,343 > F$ tabel 3,24 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan KomuniKasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Zam-Zam Jombang). 2(3), 881–890.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kkerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen* 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Erdiansyah, E.,Robyardi,E.,Mayasari, V., & Sari, I. D. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank SumseI Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*,19(3),383. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9461>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Falah, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Syntax Corporation Indonesia. *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology*, 34(8), 709.e1-709.e9. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Visi Komunikasi*, 19(02), 300. <https://doi.org/10.22441/visikom.v19i02.14215>
- Jannah, M. (2021). Pengaruh Emotional Intelligence, Self Efficacy dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Mojokerto. *Dinamika Governance* :

Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 11(1), 191–212. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i1.2524>

Januarizki, T. R., & Wihara, D. S. (2021). Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan BPR Artha Samudra Indonesia". *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 6(1), 16–38.

Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>

Nazmi, H., Mariana, N., Lorenza, A., & Hany. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 011–1021. <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/view/626>

Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160. <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i3.2615>

Puspasari, M., & Fitriah, W. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 1(2), 53–73. <https://doi.org/10.47747/jbme.v1i2.97>

Rahmawan, G., & Hidayat, R. (2020). Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian pada pengguna tokopedia. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 227–232. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>

Ria Irawan, P., & Pitry Novita, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mulyasari Jakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 7(3), 2601–2605. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5>

Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7

Sateguh, M., Rismansyah, R., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. *Jurnal Geo Ekonomi*, 14(1), 115–127. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i1.264>

Sedayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159–169.

Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>