

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, TINGKAT KESEJAHTERAAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. GUNA ADI GRAHA SURABAYA**

**Rifky Rizal Diarma**

**Email : rifkyrizald@gmail.com**

Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
Surabaya

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Guna Adi Graha Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 94 orang responden karyawan PT. Guna Adi Graha Surabaya. Metode pengumpulan data ini yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda melalui SPSS versi 25. Data-data yang memenuhi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik. Dari Uji F didapatkan hasil  $F_{hitung} 649,227 > F_{tabel} 2,47$  bahwa dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Tingkat Kesejahteraan (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil uji T yaitu Komunikasi (X1) memiliki nilai thitung sebesar  $(-2,731) < 1,662$  yang artinya tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X2) memiliki nilai thitung sebesar  $5,973 > 1,662$ , yang artinya berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), Tingkat Kesejahteraan (X3) memiliki nilai thitung sebesar  $13,609 > 1,662$ , yang artinya berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Lingkungan Kerja memiliki nilai thitung sebesar  $(-1,484) < 1,662$  yang artinya tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Guna Adi Graha Surabaya.

**Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan antar organisasi menjadi semakin kuat serta diperlukan alternatif-alternatif guna membina hubungan interpersonal secara aktif. Untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kebutuhan dan kemampuan asosiasi, bakat asosiasi harus dipertimbangkan. Keseimbangan ini menjadi kunci utama bagi asosiasi untuk memiliki alternatif solusi pembangunan yang efisien (Sutrisno 2020). Tanpa operasi sumber daya manusia, tujuan organisasi tidak akan diakui.

Menurut Mulyadi (2016) keunggulan perusahaan punya peran sangat penting di dalam organisasi karena dapat membuat tujuan, target, skema dan pembaruan merupakan penjelasan dari sumber daya manusia. Dengan begitu, sumber daya manusia yang berada pada perusahaan merupakan aset yang paling penting untuk wajib dijaga oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah memelihara korelasi dengan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pendidikan, pengembangan, kompensasi, ketenagakerjaan serta kesehatan dan keselamatan kerja sebelum bekerja buat mencapai tujuan usaha serta menaikkan kesejahteraan pemangku kepentingan pada perusahaan. (Kasmir, 2018). Maksud dari penjelasannya adalah pekerja/karyawan di perusahaan

Pencapaian sasaran organisasi dikuasai oleh karyawan yang berkinerja tinggi. Para karyawan akan bekerja keras untuk mewujudkan potensi dan prestasi mereka, dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi. Apalagi pekerja yang baik dapat menyampaikan dampak yang jitu secara internal dan eksternal buat organisasi. Dampak ini dapat menambah insentif bagi organisasi dan dipandang dengan baik di kalangan konsumen atau pihak yang mempunyai kepentingan.

Produk Pekerjaan serta Sikap bekerja pengertian dari kinerja (performance). Jika kinerja berorientasi pada hasil, yang akan melihat ialah ukuran nilai dan jumlah orang. Sedangkan kinerja bila berdasar maka perilaku pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya saat ini akan dievaluasi, yang jelas-jelas sesuai atau bertentangan dengan pencapaian tujuan

organisasi. Performance pula dikatakan seperti aksi, prestasi, pertunjukan kemampuan atau bakat individu dalam mengelola pekerjaannya. (Kasmir, 2018).

Busro (2018) kapabilitas dan kepintaran pekerja yang ditampilkan pada kinerja. Dalam perihal ini, kapabilitas SDM harus dipunyai oleh perusahaan, dengan keterampilan mental, emosional, dan psikomotor yang representatif. Employee Performance ialah penampilan bekerja sejauh kualitas dan jumlah ditampilkan oleh karyawan baik secara individu maupun berkelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang telah diberikan oleh perusahaan. Keberhasilan perusahaan dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para karyawan yang bersangkutan.

PT. Guna Adi Graha merupakan perusahaan jasa outsourcing cleaning service (Jasa Kebersihan) yang berdiri sejak tahun 1995. Sebelum melakukan penempatan pada sumber daya manusia untuk berada dilapangan, pihak PT. Guna Adi Graha melakukan pelatihan pratugas, mendamping, dan performance assessment. Dengan harapan latihan yang diselesaikan oleh pekerja dilakukan dengan ahli dan dapat diandalkan. Meskipun telah melakukan pelatihan dan pendampingan semasa sebelum penempatan, pekerjaan karyawan yang berada di lapangan tidak optimal.

## RUMUSAN MASALAH

- 1) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Komunikasi Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 2) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 3) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Tingkat Kesejahteraan Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 4) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 5) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi Secara Bersamaan Oleh Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, Dan Lingkungan Kerja Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?

## **TUJUAN PENELITIAN**

- 1) Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 2) Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 3) Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 4) Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 5) Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?

## **MANFAAT PENELITIAN**

- 1) Bagi Peneliti  
Observasi mampu menyampaikan pelajaran dan pengetahuan tambahan mengenai komunikasi, motivasi, tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan memberikan pengalaman dikemudian hari.
- 2) Bagi Perusahaan  
Dalam penelitian dapat dijadikan sumber pedoman bagi manajer dan pimpinan PT. Guna Adi Graha dalam memperbaiki, dan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Bagi Akademisi  
Penelitian yang dilakukan dapat membuat bahan literatur baru terkhusus mengenai Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dan memberikan pengalaman berarti di kemudian hari.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Dessler didalam Sutrisno (2020:5) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia seperti sikap dan praktik yang diharapkan dari orang-orang di bagian personalia dari posisi "pribadi" atau SDM, termasuk pendaftaran, seleksi, pelatihan, kepatuhan, dan evaluasi. Sementara itu, Menurut Schuler, et al dalam buku Sutrisno (2020) menafsirkan SDM adalah penegasan akan pentingnya pekerja.

Sumber daya manusia sangat penting untuk melengkapi tujuan tingkat dan menggunakan berbagai keterampilan dan pelatihan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan dengan cara yang tepat dan tepat untuk melayani orang tersebut, perusahaan maupun masyarakat sekitar.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai organisasi, struktur, koordinasi dan pemantauan akuisisi, kemajuan, pembayaran, merger, dukungan dan penutupan, yang tujuan akhirnya adalah untuk sepenuhnya mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Sutrisno (2020:7)

Menurut Kawiana (2020:22) Tujuan dari MSDM ialah "meningkatkan tanggung jawab menguntungkan orang-orang di dalam organisasi dalam berbagai cara yang bertujuan, dapat diandalkan secara etis dan sosial".

- a. Di sisi lain tujuan dari MSDM Irianto dijelaskan Sutrisno (2020:7) adalah: Pertimbangan untuk mengadopsi pendekatan manajemen pada pendekatan SDM untuk memastikan bahwa ia mempunyai karyawan bermotivasi, karyawan yang sukses, memiliki karyawan yang siap menghadapi tantangan, dan mematuhi kewajiban hukum.
- b. Menerapkan dan mengikuti semua strategi dan praktik sumber daya manusia yang mengharuskan asosiasi menggapai tujuannya..
- c. Mendukung kemajuan kursus dan teknik umum organisasi, terutama untuk SDM.
- d. Memberikan bantuan dan kondisi untuk membantu manajer yang relevan mencapai tujuan..
- e. Mengelola beragam keadaan darurat dan momen sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak mempengaruhi realisasi tujuan.
- f. Memberikan mekanisme korespondensi antara pegiat dan Manajemen sumber daya manusia
- g. Berfungsi seperti penjaga kebijakan kualitas dan persetujuan departemen sumber daya manusia.

## KOMUNIKASI

Komunikasi ialah cara pengiriman data, pedoman, atau perintah sehubungan dengan posisi atau perintah tertentu (Aliyyah Fauziyah, 2017). Sedangkan Menurut Ari Rizqi (2019) Komunikasi yakni metode pemindahan data, pertimbangan, atau pemikiran, pemahaman yang dimulai dari satu individu kemudian ke individu berikutnya dengan harapan orang lain dapat menafsirkannya seperti yang ditunjukkan oleh alasan yang disusun dan diajukan.

Menurut Busro (2017:207), komunikasi dicirikan sebagai pertukaran data atau pesan dua arah antara pemberi dan penerima, yang secara langsung atau tersirat, memanfaatkan atau tidak memanfaatkan media.

Menurut Suranto dalam Rohamtulloh serta Budhi (2017) menyatakan bahwa terdapat sebagian Indikator Komunikasi, antara lain:

- 1) Pemahaman, Yaitu kapabilitas yang menafsirkan amanat secara saksama sebagaimana ditujukan untuk komunikator
- 2) Kesenangan, Yaitu merasa rileks dan nyaman dalam ikatan komunikasi.
- 3) Pengaruh Pada Sikap, Yaitu menjalankan korespondensi / komunikasi dengan menyampaikan improvisasi lewat isyarat atau tingkah laku ataupun perilaku
- 4) Hubungan Yang Kian Baik, Yaitu terdapat keselarasan atau kemiripan yang terencana ataupun tidak terencana dalam komunikasi.
- 5) Tindakan, Yaitu Korespondensi yang dilakukan akan berlanjut ke kegiatan yang sebenarnya dan bukan sekadar diskusi standar.

## MOTIVASI

Suatu tindakan seseorang pasti ada komponen yang menggerakkan. Komponen penggerak yang dimaksud yaitu Motivasi. Motivasi merupakan Memberikan daya dorong utama untuk bekerja, sehingga mereka perlu bekerjasama, bekerja keras dan mengkoordinasikan segala upaya guna menggapai kegembiraan. (Hasibuan, 2019).

Menurut Edwin B. Flippo dalam buku Hasibuan (2019:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah kapasitas untuk memimpin pekreja dan sebuah organisasi untuk bekerja

dengan sukses, dengan maksud bahwa keinginan karyawan dan tujuan organisasi secara bersamaan tercapai atau terpuaskan. Sedangkan Berdasar Melani dalam Maulana (2020) mendefinisikan motivasi dapat diterjemahkan dengan “kekuatan manusia yang bisa membimbing dan mengatur tindakannya”.

Menurut Hasibuan dijelaskan oleh Kusuma & Mashariono (2016) Indikator-indikator motivasi kerja yakni :

- 1) Kebutuhan Fisik (Physical Needs), dijelaskan melalui : memberi upah/gaji, memberi komisi, kebutuhan makan, kebutuhan transport, sarana tempat tinggal, dan sebagainya
- 2) Kebutuhan Rasa Aman & Keselamatan (Need For Safety And Security), dijelaskan melalui : sarana keamanan serta keselamatan kerja antara lain seperti adanya terjaminnya pekerja, uang pensiun, fasilitas kesehatan, jaminan terjadinya kecelakaan, dan alat pendukung pekrja.
- 3) Kebutuhan Sosial (Social Needs), dijelaskan melalui : adanya hubungan baik di dalam organisai serta diterima dan kebutuhan untuk menyukai dan disukai.
- 4) Kebutuhan Atas Penghargaan (Needs for Appreciation), dijelaskan melaliu : diakui dan dihargai berdasarkan skillnya, yakni akan dihormati dan disegani bagi seluruh pegawai lain maupun pimpinan tentang prestasi kerja
- 5) Kebutuhan Perwujudan Diri (Self-Realization Needs), dijelaskan melalui Dengan ide kerja yang menarik dan proyek percontohan di mana pegawai menggabungkan keterampilan, kemampuan, dan potensinya bersama-sama. organisasi dapat memenuhi kebutuhan ini melalui kursus pelatihan.

## TINGKAT KESEJAHTERAAN

Menurut M. Irfan Noviar Arif Wicaksono (2019) menyatakan bahwa tingkat kesejahteraan adalah jenis pemenuhan dengan bagian-bagian kehidupan untuk membawa atau menyebabkan sensasi kepuasan dan harmoni dalam hidup seseorang. Menghargai satu sama lain berdasarkan kepatuhan yang diharapkan dari

perjanjian, dan bekerja pada kesehatan fisik dan mental para karyawan dengan cara yang meningkatkan efisiensi dan manfaat kerja merupakan pengertian tingkat kesejahteraan karyawan (Busro, 2018).

Berkenaan atas tingkat kesejahteraan pegawai Busro (2018) menyatakan bahwa kesejahteraan sebagai berikut :

- a. Menghargai satu sama lain berdasarkan kepatuhan yang diharapkan dari perjanjian, dan bekerja pada kesehatan fisik dan mental para karyawan dengan cara yang meningkatkan efisiensi dan manfaat kerja
- b. Kompensasi tak langsung ialah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk selain gaji langsung atau upah.
- c. Manfaat termasuk rencana bisnis seperti asuransi pensiun, waktu liburan, tabungan, dan banyak lagi. Jasa yang dapat berupa mobil perusahaan, sarana olah raga, perayaan hari raya (ulang tahun), dll.
- d. Layanan adalah tindakan untuk mendukung atau membantu karyawan, seperti: Bantuan hukum di bidang pekerjaan, seni dan olahraga.

Poin untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan ialah untuk memperluas batas kerja karyawan dengan tujuan agar bekerja dengan lebih baik (Westfall dalam Busro 2018:114).

Surya dalam Kulla (2017) menyatakan bahwa karyawan yang dianggap tingkat kesejahteraan yakni mereka yang melakukan tugasnya sebagai kemampuan yang handal dan mempunyai kepuasan atas prestasinya. Adapun Indikator Tingkat Kesejahteraan tersebut antara lain :

- 1) Imbalan Jasa, Imbalan jasa adalah salah satu aspek untuk kesejahteraan pegawai. Kompensasi manajemen biasanya diberikan setelah pekerjaan telah selesai, atau bisa disebut sebagai imbalan atas tugas seseorang.
- 2) Hubungan Kerja, Kesejahteraan dan ketentraman ketika pelaksanaan tugas serta kewajibannya dipastikan oleh ikatan yang terjalin di tempat kerja.
- 3) Rasa Aman, Keadaan dan kondisi kerja yang dilindungi sangat penting supaya melaksanakan pekerjaan dengan produktif.

Ketika tempat kerja tidak dapat menjaga keamanan, maka rasa stres kerja dan ketakutan akan muncul sehingga tidak mau bekerja.

- 4) Kesempatan akan Pengembangan & Peningkatan Diri, Training (pelatihan) adalah Tindakan untuk mengembangkan potensi ilmu pengetahuan termasuk informasi, keterampilan, aplikasi, dan kemajuan inovasi yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

## **LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja ialah sarana yang tersedia di organisasi, baik area fisik, dan area sosial dapat lebih mengembangkan representatif pekerja serta prestasi organisasi secara kontinuitas (Busro 2017:301). Menurut Nitisemito dalam Mahmudah (2019:56) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar si pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan usaha usaha yang dibagikan.

Di sisi lain, Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo dalam buku Mahmudah (2019), lingkungan kerja ialah Kondisi kerja perlu disesuaikan agar tidak berdampak buruk terhadap pekerjaan pekerja, dan untuk mencapai pertumbuhan produktivitas yang baik serta menekan biaya produksi setiap tahunnya.

Indikator- indikator Lingkungan kerja menurut sedarmayanti dalam Purba (2018) antara lain:

- 1) Suhu Udara, Suhu udara memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika suhu udara memiliki efek positif pada kinerja karyawan, Anda merasa nyaman di tempat kerja. Ketika suhu di tempat kerja dapat mendukung pekerjaan mereka, karyawan bekerja secara optimal.
- 2) Kebisingan Di Tempat Kerja, Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam menghadapi suara-suara yang mengganggu fokus karyawan. Penyebab penurunan konsentrasi karyawan dapat berupa kebisingan di tempat kerja.
- 3) Getaran Mekanis Tempat Kerja, Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat, dan sebagian getarannya mencapai

tubuh pekerja dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan bagi pekerja.

- 4) Penerangan Cahaya Tempat Kerja, Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap pekerjaan karyawan. Cahaya merupakan salah satu faktor yang menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman serta erat kaitannya dengan kinerja karyawan
- 5) Penataan Di Tempat Kerja, Salah satu cara yang bisa menambah efisiensi dan efektivitas kerja dengan desain tempat kerja yang nyaman. Organisasi tempat kerja berarti menyimpan barang dan peralatan di tempat tertentu. Memiliki alat dan latihan di tempat yang tepat membuat mudah untuk merakit ketika alat dibutuhkan.

### **KINERJA KARYAWAN**

Menurut Busro (2018:89) mengemukakan bahwa kinerja ialah Hasil kerja yang dapat dilakukan oleh para pegawai pada saat sendiri dan gabungan dalam rangka asosiasi organisasi, tugas yang dilimpahkan oleh asosiasi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan asosiasi yang bersangkutan meliputi kapabilitas, keteguhan, independensi, kemampuan berproses menghadapi waktu berdasar hukum, tidak mengabaikan hukum dan sejalan dengan etika dan moral.

Pada bagian lain juga dijelaskan bahwa Kinerja yang berbuah hasil menunjukkan jika karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja keras untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Kinerja karyawan menunjukkan berapa banyaknya karyawan berkontribusi bagi perusahaan yaitu : banyaknya produksi (tambah banyak semakin baik), jenis produksi (tambah berkualitas semakin baik), rentang waktu yang diperlukan (tambah pendek/singkat batas pelaksanaan semakin berkinerja), kedatangan saat bekerja (sering masuk maka semakin berkontribusi) dan sikap responsif pada perusahaan (partisipasinya semakin baik).

Menurut Hariandja dalam Nisa dkk (2018) Indikator kinerja karyawan yakni seperti berikut:

- 1) Kuantitas, Di ukur dengan persepsi karyawan tentang jumlah kegiatan yang dialokasikan dan hasilnya .

- 2) Kualitas, Hal ini dapat diukur dengan persepsi karyawan tentang derajat pekerjaan yang dilakukan dan sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas dalam hal kemampuan serta keterampilan.
- 3) Ketepatan Waktu, Hal ini diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kegiatan yang diselesaikan dari waktu mulai hingga waktu selesai. Dapat diselesaikan pada titik waktu yang telah ditentukan serta mengoptimalkan waktu yang tersaji untuk kegiatan lainnya.
- 4) Efektivitas, Mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan waktu yang tersedia bagi perusahaan untuk meningkatkan laba serta menyusutkan aktivitas.
- 5) Kehadiran, Tingkat keaktifan pekerja pada perusahaan dapat memastikan kinerja karyawan.

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan landasan teori dari penelitian terdahulu disusun, maka hipotesis pada penelitian ini yakni :

**H1** = Kinerja Karyawan Diasumsikan Secara Signifikan Mempengaruhi Komunikasi Pada PT. Guna Adi Graha Surabaya

**H2** = Motivasi Diasumsikan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Adi Graha Surabaya

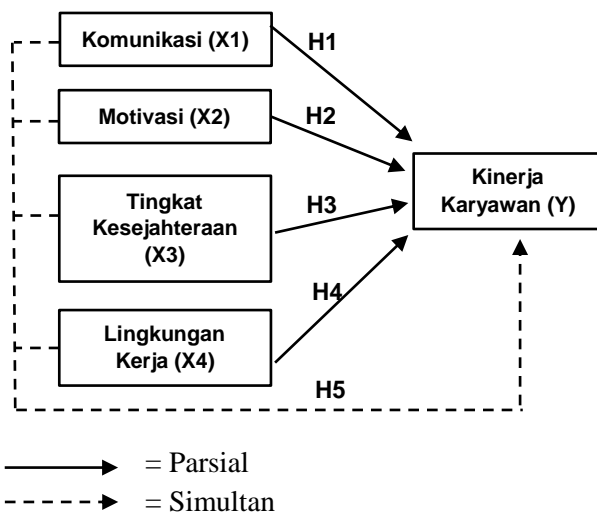
**H3** = Tingkat Kesejahteraan Diasumsikan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Adi Graha Surabaya

**H4** = Lingkungan Kerja Diasumsikan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Adi Graha Surabaya

**H5** = Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Diasumsikan Berpengaruh Secara Signifikan Dan Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Adi Graha Surabaya.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1  
Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah Peneliti, 2021

## METODE PENELITIAN

Pada metode penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Guna Adi Graha Surabaya memiliki 94 karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampling nonprobability sampling yakni dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan teknik sampling jenuh maka PT. Guna Adi Graha Surabaya yang berjumlah 94 orang akan dijadikan sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. UJI INSTRUMEN PENELITIAN

#### a) Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tabel berikut ini:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Indikator	R Hitung	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,733	Valid
	X1.2	0,751	Valid
	X1.3	0,736	Valid
	X1.4	0,834	Valid
	X1.5	0,773	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,761	Valid
	X2.2	0,774	Valid
	X2.3	0,746	Valid
	X2.4	0,784	Valid
	X2.5	0,530	Valid
Tingkat Kesejahteraan (X3)	X3.1	0,902	Valid
	X3.2	0,879	Valid
	X3.3	0,883	Valid
	X3.4	0,852	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,850	Valid
	X4.2	0,871	Valid
	X4.3	0,857	Valid
	X4.4	0,790	Valid
	X4.5	0,790	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,787	Valid
	Y2	0,776	Valid
	Y3	0,740	Valid
	Y4	0,838	Valid
	Y5	0,817	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Tingkat Kesejahteraan (X3), (Lingkungan Kerja (X4) dan Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua item indikator memiliki r hitung lebih besar dari r tabel yakni sebesar 0,2028. Dapat disimpulkan jika semua pertanyaan pada kuisioner untuk seluruh variabel adalah valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dalam penelitian ini ditunjukkan dengan tabel berikut ini:

Tabel 2  
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,822	Reliabel
Motivasi (X2)	0,765	Reliabel
Tingkat Kesejahteraan (X3)	0,901	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,849	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Hasil Uji Reliabilitas diketahui jika hasil variabel seluruhnya adalah 0,60. Maka seluruh Variabel adalah reliabel dan seluruh

## 2. UJI ASUMSI KLASIK

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data eksperimen dalam penelitian lapangan sesuai dengan distribusi teoritis. Analisis Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk memeriksa apakah residu berdistribusi normal. Jika variabel residual 0,05 atau 5%, data tidak berdistribusi normal atau tidak sesuai dengan standar normalitas dan begitupun sebaliknya.

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016), salah satu cara untuk mengatasi data yang tidak berdistribusi normal adalah melalui konversi data. Al-Ghazali (2015) menyatakan bahwa fase transformasi terdiri dari melihat diagram. Di bawah ini adalah hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov:

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas Data Awal**  
Unstandardized  
Residual

N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,02328501
	Absolute	,081
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,016 <sup>c</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS Versi 25, data diolah Pada Tabel 3 Hasil Uji Normalitas dengan analisis Komogorov-Smirnov, diketahui bahwa data

## B. UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value dan variance inflation faktor (VIF). Jadi nilai tolerance  $\leq 0.10$  atau  $VIF \geq 10$  maka terjadi multikolinieritas, begitupun sebaliknya jika nilai

pertanyaan Ini memiliki keandalan yang tinggi dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini

## A. UJI NORMALITAS DATA AWAL

penelitian tidak berdistribusi secara normal ke seluruh Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengatasi data yang tidak normal, dapat dilakukan dengan mengkonversi data ke dalam bentuk Logaritma Natural (LN).

Hasil Uji Normalitas yang telah dikonversi ke dalam bentuk Logaritma Natrual ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas Data Bentuk**  
**Logaritma Natural (LN)**  
Unstandardized  
Residual

N		94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,02328501
	Absolute	,081
Most Extreme Differences	Positive	,062
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,154 <sup>c</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS Versi 25, data diolah Berdasarkan Hasil Uji Normalitas pada tabel 4, Bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yakni sebesar 0,154 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan jika Uji Normalitas yang telah menggunakan Logaritma Natural (LN) dengan analisis Kolmogorov-Smirnov yaitu berdistribusi secara normal dan terdapat hubungan linier.

tolerance  $\geq 0.10$  atau  $VIF \leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel 5**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,851	,789		7,415	,000		
1 Komunikasi	-,054	,020	-,054	-2,731	,008	,960	1,042
Motivasi	,305	,051	,303	5,973	,000	,145	6,915
Tingkat Kesejahteraan	,610	,045	,690	13,609	,000	,145	6,913
Lingkungan Kerja	-,029	,020	-,029	-1,484	,141	,962	1,040

Sumber : Output SPSS Versi 25, data diolah

Berdasarkan hasil tabel 5 diatas, maka diketahui bahwa variabel komunikasi hasil nilai tolerancinya sebesar 0,960 dengan VIF 1,042, variabel Motivasi hasil nilai tolerancinya sebesar 0,145 dengan VIF 6,915, variabel Tingkat Kesejahteraan hasil nilai tolerancinya sebesar 0,145 dengan VIF 6,913, dan variabel Lingkungan Kerja dengan hasil nilai tolerance

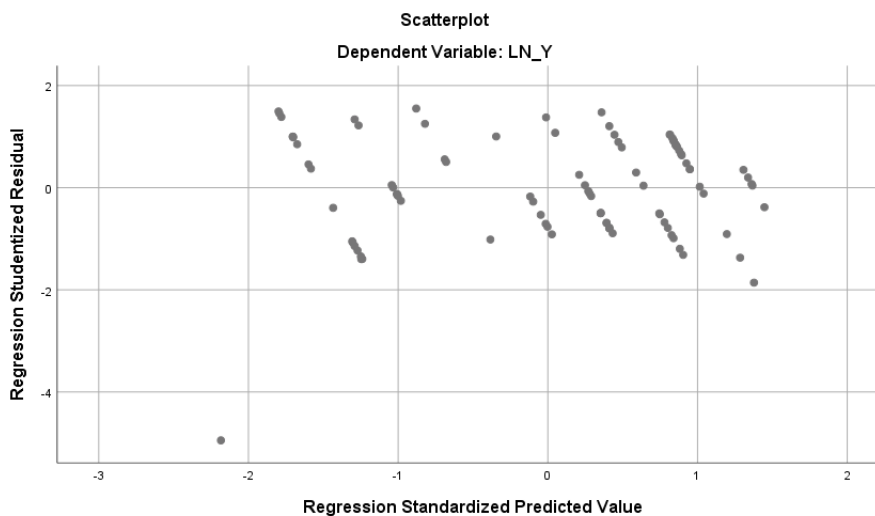
sebesar 0,962 dengan VIF 1,040. Nilai tolerance membuktikan tiap-tiap variabel independen mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,10 menunjukkan tak terjadi hubungan antara variabel independent, sedangkan output dari nilai VIF dapat diketahui lebih dari 10. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent.

**C. UJI HETEROKEDASTISITAS**

Uji Heterokedastisitas digunakan saat ingin mengukur apakah model varians residual miring dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ditemukan pola seperti titik yang menciptakan pola struktural tertentu, ini menunjukkan

heterogenitas. Jika pola yang jelas tidak ditemukan dan tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu y, maka tidak ada heterogenitas tegangan. Berikut hasil uji heterokedastisitas pada gambar dibawah ini

**Gambar 2**  
**Grafik Scatterplot**



Sumber : Output SPSS Versi 25, data diolah

Berdasarkan hasil gambar 4.2 pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot. Diketahui tidak terdapat pola yang jelas, dan titik yang menyebar ke atas dan ke bawah angka nol pada sumbu Y serta penyebaran titik tidak berpola. Kesimpulannya yakni tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini, sehingga model regresi dapat terpenuhi.

### 3. UJI HIPOTESIS

#### A. UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Regresi linear berganda digunakan untuk Lingkungan Kerja (X4) dengan variabel terikat mendapati hubungan fungsional diantara variabel (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y). bebas (independen) yakni Komunikasi (X1), Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Motivasi (X2), Tingkat Kesejahteraan (X3), dan program SPSS 25 diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandard ized		Standard ized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,851	,789		7,415	,000
	Komunikasi	-,054	,020	-,054	-2,731	,008
	Motivasi	,305	,051	,303	5,973	,000
	Tingkat Kesejahteraan	,610	,045	,690	13,609	,000
	Lingkungan Kerja	-,029	,020	-,029	-1,484	,141

Sumber : Output SPSS Versi 25, data diolah

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi linear berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 5,851 - 0,054 X_1 + 0,305 X_2 + 0,610 X_3 - 0,029 X_4 + 0,789$$

#### B. UJI T (PARSIAL)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Tingkat Kesejahteraan (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Sehingga diketahui Nilai ttabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  derajat bebas, dengan melihat rumus sebagai berikut :

$$Df = n - k - 1$$

$$94 - 4 - 1 = 89$$

Maka diperoleh nilai t tabel dari 89 adalah 1,66. Hasil analisis Uji T bisa dilihat pada tabel berikut dengan menggunakan program SPSS 25 yaitu:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandard ized		Standard ized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,851	,789		7,415	,000
	Komunikasi	-,054	,020	-,054	-2,731	,008
	Motivasi	,305	,051	,303	5,973	,000
	Tingkat Kesejahteraan	,610	,045	,690	13,609	,000
	Lingkungan Kerja	-,029	,020	-,029	-1,484	,141

Sumber : Output SPSS Versi 25, data diolah

1. Berdasar tabel 4.16 didapatkan nilai thitung variabel komunikasi (X1) dengan thitung sebesar -2,731 dan ttabel 1,662 ( $-2,731 < 1,662$ ). Dapat dikatakan jika variabel Komunikasi (X1) tidak memiliki pengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan hipotesis (H1) ditolak.
2. Berdasarkan pada tabel 4.16 diketahui nilai thitung variabel Motivasi (X2) sebesar 5,973 dan ttabel 1,662 ( $5,973 > 1,662$ ). Dapat dikatakan jika variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan, kemudian dapat dinyatakan hipotesis (H2) diterima.
3. Berdasarkan pada tabel 4.16 diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel

Tingkat Kesejahteraan (X3) sebesar 13,609 lebih besar dari ttabel 1,662 ( $13,609 > 1,662$ ). Dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Kesejahteraan (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, kemudian dapat dinyatakan hipotesis (H3) diterima.

4. Berdasarkan tabel 4.16 didapatkan nilai thitung variabel Lingkungan Kerja (X4) sebesar -1,484 lebih kecil dari ttabel 1,662 ( $-1,484 < 1,662$ ). Dan dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X4) tidak berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan hipotesis (H4) ditolak.

### C. UJI F (SIMULTAN)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Tingkat Kesejahteraan (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika Nilai Ftabel pada tingkat  $\alpha$  5% dan derajat bebas dapat melihat rumus sebagai berikut :

$$Df1 = k - 1 = 5 - 1 = 4$$

$$Df2 = n - k = 94 - 5 = 89$$

Dapat diketahui nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% adalah 2,47. Dari hasil uji F yang menggunakan aplikasi SPSS 25, dapat diketahui hasil uji F adalah:

**Tabel 7**  
**Uji F (Simultan)**

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519,679	4	129,920	649,227	,000 <sup>b</sup>
	Residual	17,810	89	,200		
	Total	537,489	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi, Tingkat Kesejahteraan

Sumber: Output SPSS Versi 25, data diolah

Berdasarkan pengujian yang secara bersama-sama (Simultan) pada tabel 7 maka diketahui nilai Fhitung sebesar 649,227 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan begitu, nilai Fhitung 649,227 lebih besar dari 2,47 ( $649,227 > 2,47$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

Dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H5 diterima. Artinya variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Tingkat Kesejahteraan (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama-sama

yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## D. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 8

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 <sup>a</sup>	,967	,965	,44734

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS Versi 25, data diolah

Dari tabel 8 dapat diketahui jika nilai R.square adalah 0,967, yang berarti jika pengaruh Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Tingkat Kesejahteraan (X3), dan Lingkungan Kerja (X4)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang sebesar 96,7%. Sedangkan hasil sisanya yakni 3,3% yang tidak dijelaskan serta tidak digunakan pada penelitian ini.

## PENUTUP

### 1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Guna Adi Graha Surabaya.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Guna Adi Graha Surabaya.
3. Tingkat Kesejahteraan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Guna Adi Graha Surabaya
4. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja PT. Guna Adi Graha Surabaya.
5. Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, & Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Guna Adi Graha Surabaya.

### 2. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, saran yang bisa disampaikan adalah:

1. Bagi Instansi PT. Guna Adi Graha Surabaya

Dari hasil kajian variabel komunikasi, dan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Guna Adi Graha Surabaya. Dalam komunikasi yang terjalin antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan masih kurang berjalan dengan baik. Sehingga diharapkan kepada PT. Guna Adi Graha melakukan jalan keluar agar para karyawan maupun pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik seperti melakukan pertemuan formal yakni dengan mengadakan rapat antar karyawan

dan pimpin. Dengan begitu, kinerja karyawan akan meningkat dan dapat memahami pesan yang disampaikan maupun hubungan antar karyawan dengan pimpinan juga semakin baik. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja yang berbeda antar karyawan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan harus melakukan training pada para pekerja, supaya pekerja bisa cepat beradaptasi atas kondisi lingkungan kerja serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Sedangkan untuk variabel Motivasi dan Tingkat Kesejahteraan atass uraian observasi membuktikan tampak

ada dominasi tentang Kinerja Karyawan. Anjuran yang bisa untuk dibagikan adalah meluaskan parameter Tingkat Kesejahteraan pada PT. Guna Adi Graha. Fungsi yang terkandung dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu memberikan imbalan jasa serta menjaga rasa aman karyawan saat dalam bekerja. Imbalan jasa diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan desk jobnya. Hubungan kerja yang baik menjadi salah satu hal yang terpenting saat karyawan bekerja, sehingga jika pekerjaan yang telah dilakukan sudah selesai maka karyawan dapat membantu pekerjaan teman yang lain untuk diselesaikan dan memotivasi agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Rasa aman yang terjadi saat bekerja menciptakan kondisi lingkungan bekerja dengan nyaman dan tenang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Karir dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *Jurnal Media Mahardhika*, Hal : 1-16.
- Anindita, A. Y. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departement Finance PT. Merak Jaya Beton. *Jurnal Media Mahardhika*, Hal : 1-8.
- Arifin, A. R. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya*. Surabaya: Ari Rizqi Ridwan Arifin.
- Azhar, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kemudian kesempatan untuk pengembangan diri dimana karyawan boleh memberi masukan kepada perusahaan jika ada yang tidak sesuai dengan pekerjaan. PT. Guna Adi Graha Surabaya wajib mendengarkan aspirasi dari karyawan sehingga dapat mempertahankan karyawan dan membantu mencapai visi dan misi yang dilaksanakan oleh karyawan dapat berguna dengan baik.
2. Bagi pengkaji berikutnya
- Bagi penelitian berikutnya maka diharapkan bisa kian leluasa lagi untuk menguraikan observasi serupa dan mencari faktor yang lain ataupun parameter berlainan kemudian bisa ditemukan pandangan penelitian yang makin baik serta cermat terhadap yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Comfeed Makmur di Sidoarjo. *Jurnal Media Mahardhika*, Hal : 1-9.
- Bordi, L., Okkonen, J., Makiniemi, J.-P., & Heikkila-Tammi, K. (2018). *Communication in The Digital Work Environment Implications for Wellbeing at Work. Nordic Journal of Working Life Studies, Vol. 8 No. 53*, Hal : 29-48.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ceylan, C., & Yavas, d. H. (2020). *What Affects Employee Motivation At It Projects In Turkey? The Impact Of Leader Communication, Wage Satisfaction, And Job Opportunities At It Project Employee's. Balikesir University The Journal Of Social Sciences Institute, Vol. 23 No. 44*, Hal : 1041-1067.

- Fauziyyah, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) TBK. Kantor Cabang Palembang*. Palembang: Aliyyah Fauziyyah.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step*. New York: Routledge.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Ketenagakerjaan. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Republik Indonesia: Indonesia.
- Kulla, S. K. (2017). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, Vol.1 No. 2*, Hal : 48-60.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, d. B. (2016). *Analisis Regresi : Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: KENCANA.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5 No.2*.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Nurlena. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng Banda Aceh)*. Banda Aceh: Nurlena.
- Putro, N. A. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun)*. Yogyakarta: Nanang Ari Anggoro Putro.
- Rohmatulloh, W., & Satrio, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 6 No. 9*, Hal : 1-20.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- So, I. G., Simamorang, B. H., & Ruangkanjanases, A. (2018). *Effect Of Organisational Communication and Culture on Employee Motivation and Its Impact on Employee Performance. Jurnal Social Sciences & Humanities, Vol. 26 No. 2*, Hal : 1133-1142.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- W, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wicaksono, M. N. (2019). *Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Dian Slawi*. Tegal: M. irfan Noviar Arif Wicaksono.