
Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali Stars Promosindo

Ni Putu Linda Yanti ⁽¹⁾

Putu Herny Susanti ⁽²⁾

I Made Suasti Puja ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail: lindayanti979@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him by the company. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, communication, and physical work environment on employee performance at CV. Bali Stars Promosindo. Questionnaires that have been tested for validity and reliability were given to 42 respondents. The data analysis technique used in this study is the Classical Assumption, Coefficient of Determination, Multiple Linear Regression, T-Test and F-Test. 0.000. (2) Communication has a significant positive effect on employee performance, where the t value is 4.498 and sig 0.000. 3) Physical Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, where the t value is 5.295 and sig 0.000. Simultaneously, motivation, communication, and physical work environment have a significant effect on employee performance, where the f value is 466.237 and the significance is 0.000. The magnitude of the influence of Motivation, Communication, and Physical Work Environment on Employee Performance is 97.4%.

Keywords: *motivation; communication; physical work environment; employee performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di CV. Bali Stars Promosindo. Kuisisioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya diberikan pada 42 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asumsi Klasik, Koefisien Determinasi, Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana diperoleh nilai t 4,154 dan sig 0,000. (2) Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana diperoleh nilai t 4,498 dan sig 0,000. (3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana diperoleh nilai t 5,295 dan sig 0,000. Secara simultan Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana diperoleh nilai f 466,237 dan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan adalah 97,4%.

Kata Kunci: *motivasi; komunikasi; lingkungan kerja fisik; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini memiliki peran yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Peran yang cukup penting tersebut yaitu untuk menjalankan berbagai fungsi-fungsi dalam suatu perusahaan seperti ikut serta dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional suatu organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rencana formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi (Rachmawati, 2015:1).

CV. Bali Stars Promosindo merupakan perusahaan digital printing yang memproduksi seluruh material promosi seperti spanduk, baliho, stiker, foto canvas, neon box, car branding dll. Dalam pelaksanaan kegiatannya, terdapat beberapa hal yang mendukung pelaksanaan kegiatannya, yakni sumber daya manusia serta pembagian masing-masing seksi sehingga setiap pegawai memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada CV.Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar dapat dilihat dari 1). Masih ditemukan beberapa karyawan yang memiliki motivasi dan dorongan bekerja yang rendah. 2) Masih saja ditemukan beberapa karyawan yang enggan untuk berkoordinasi dan memberikan saran dengan karyawan bagian lain. 3) Kondisi lingkungan kerja fisik diperusahaan ini kurang baik dapat dilihat dari perusahaan yang kurang memberikan fasilitas kerja seperti fasilitas keamanan kerja di dalam perusahaan.

Dapat diketahui juga bahwa secara umum kinerja karyawan dilihat dari komponen tingkat absensi sudah berjalan dengan baik, akan tetapi masih saja ditemukan beberapa fenomena berkaitan dengan kinerja karyawan berdasarkan pengamatan di lapangan dan informasi dari Manajer Personalia. (1) Masih saja ditemukan beberapa karyawan yang meninggalkan tugas sebelum jam pulang kerja yang telah ditentukan dan masih saja ada beberapa karyawan yg datang terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan. (2) Masih saja ditemukan beberapa karyawan yang memiliki motivasi dan dorongan bekerja yang rendah.

Permasalahan yang dihadapi pada CV. Bali Stars Promosindo di biaung denpasar saat ini adalah: (1). Masih saja ditemukan beberapa karyawan yang memiliki motivasi dan dorongan bekerja yang rendah. Berkaitan dengan komunikasi, salah satu permasalahan yang dihadapi oleh CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar saat ini adalah: (1). Masih saja ditemukan beberapa karyawan yang enggan untuk berkoordinasi dan memberikan saran dengan karyawan bagian lain dan masih saja ditemukan beberapa karyawan yang enggan untuk menyampaikan pendapat serta

enggan dalam bekerjasama kepada karyawan bagian lain jika dimintai pendapat. Berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, salah satu permasalahan yang dihadapi pada CV. Bali Stars Promosindo di Biaung Denpasar saat ini adalah: (1). Masih saja ditemukan kurangnya fasilitas dari perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurang memberikan fasilitas keamanan dan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas.

Berdasarkan permasalahan tersebut rumusan masalah penelitian ini adalah :
Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Star Promosindo Biaung Denpasar ? Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar ? Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar ? Bagaimanakah pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar ? Adapun kajian teori penelitian ini menurut beberapa ahli adalah :

Kinerja Karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison (2016)). Menurut Sutrisno (2016), Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

Menurut Hasibuan (2016:141), motivasi bersal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai optimal. Robbins, dkk. (2012) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa inggris disebut *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communio* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, memberikan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan,

berteman. Nurjaman, dkk. (2012). Menurut Wibowo (2014) komunikasi adalah proses dengan nama informasi dan arti atau makna di transfer dari *sender* kepada *receiver*. Kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam tim diselesaikan secara interdependent, saling bergantung dan menyangkut komunikasi diantara anggota. Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk dapat saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:21), "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cv.Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar.
2. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Cv.Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar.
3. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Cv.Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar.
4. Diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Cv.Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain survei, yaitu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X₁), komunikasi (X₂) dan lingkungan kerja fisik (X₃) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV.Bali Star Promosindo Biaung Denpasar tercatat sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuesioner. Disamping itu,

dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi uji t dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua nilai lebih besar dari koefisien *Corelation item total* $> 0,30$. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah *valid*. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut. Variabel Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja fisik, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut reliabel, selanjutnya instrumen-instrumen tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.. Berdasarkan pengujian asumsi klasik, model regresi terdistribusi normal, bebas multikolineritas, dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dilanjutkan kembali.

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,436 + 0,483X_1 + 0,395X_2 + 0,345X_3 + e$$

Dilihat dari nilai $a = 4,436$, artinya secara statistik menunjukkan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 4,436 dengan syarat variabel lain yakni Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) diasumsikan sama dengan nol. Dilihat dari nilai $b_1 = 0,483$, artinya secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,483 yang artinya setiap terjadi peningkatan Motivasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,483 dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol.

Dilihat dari nilai $b_2 = 0,395$, artinya secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,395 yang artinya setiap terjadi peningkatan Komunikasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,395 dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol. Dilihat dari nilai $b_3 = 0,345$, artinya secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,345 yang artinya setiap terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar satu satuan maka

akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan sebesar 0,345 dengan syarat variabel lain diasumsikan sama dengan nol.

Nilai dari koefisien determinasi sebesar 97.4%. Ini berarti bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi tiga variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar 0,974 atau 97,4% sedangkan sisanya 0,026 atau 2,6% dipengaruhi oleh variabel atau sebab – sebab lainnya di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar sehingga ketika Motivasi (X_1) pada CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar mengalami peningkatan, maka akan diikuti oleh peningkatan pada Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadhil (2018) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar sehingga ketika Komunikasi pada CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar mengalami peningkatan, maka akan diikuti oleh peningkatan pada Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan As'ad dan Ginting (2018) menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar sehingga ketika Lingkungan Kerja pada CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar mengalami peningkatan, maka akan diikuti oleh peningkatan pada Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Budianto dan Katini (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji F menunjukkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 466,237$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 2,85$ dan nilai signifikansi = 0,000, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 atau H_a diterima. Ini berarti bahwa secara simultan Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) teruji kebenarannya. Hal ini menguatkan pendapat bahwa Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka, dengan adanya Motivasi yang besar dari karyawan, Komunikasi yang baik, serta Lingkungan kerja Fisik yang baik dan mendukung akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Bali Stars Promosindo Biaung Denpasar.

Simpulan

Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bali Stars Promosindo. Hal ini dapat dibuktikan $t_{hitung} = 4,154 > t_{tabel} = 1,685$ dan nilai signifikansi 0,000, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bali Stars Promosindo. Hal ini dapat dibuktikan $t_{hitung} = 4,498 > t_{tabel} = 1,685$ dan nilai signifikansi 0,000, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bali Stars Promosindo. Hal ini dapat dibuktikan $t_{hitung} = 5,295 > t_{tabel} = 1,685$ dan nilai signifikansi 0,000, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Bali Stars Promosindo. Hal ini dapat dibuktikan $f_{hitung} = 466,237 > f_{tabel} = 2,85$ dan nilai signifikansi 0,000, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang telah diajukan, maka saran yang dapat diberikan kepada CV. Bali Stars Promosindo adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian, terkait dengan Motivasi dan sesuai dengan jawaban frekuensi jawaban terendah yakni variabel $X_{1,3}$, diharapkan CV. Bali Stars Promosindo dapat lebih mensejahterakan karyawan, seperti meningkatkan jaminan kesehatan, dana pensiun, bonus dan dapat memberikan *reward* kepada karyawan. Dengan hal tersebut, maka motivasi karyawan akan lebih meningkat dan dapat bekerja lebih baik lagi. Terkait dengan komunikasi dan sesuai

dengan jawaban frekuensi jawaban terendah yakni variabel $X_{2.6}$, diharapkan setiap karyawan CV. Bali Stars Promosindo saling bekerjasama dengan karyawan lainnya, dalam memberikan solusi keputusan pemecahan masalah, saling pengertian dan saling menghormati kesesama karyawan lainnya untuk dapat meningkatkan komunikasi antar karyawan.

Terkait dengan lingkungan kerja fisik dan sesuai dengan jawaban frekuensi jawaban terendah yakni variabel $X_{3.7}$, alangkah baiknya jika perusahaan dapat meningkatkan keamanan kerja di perusahaan dengan menambah cctv dan security untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian, diharapkan CV. Bali Stars Promosindo dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta terciptanya lingkungan kerja yang aman sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas. Terkait dengan Kinerja Karyawan dan sesuai dengan jawaban frekuensi jawaban terendah yakni variabel Y_6 , diharapkan CV. Bali Stars Promosindo tetap mempertahankan atau meningkatkan segala aspek lainnya yang berhubungan terhadap kinerja karyawan, seperti meningkatkan motivasi karyawan, komunikasi, lingkungan kerja dan meningkatkan kedisiplinan waktu dalam bekerja. Sehingga dengan terwujudnya hal tersebut, kinerja karyawan akan terus mengalami peningkatan dan akan bekerja sebaik mungkin demi mewujudkan atau tercapainya tujuan dari CV. Bali Stars Promosindo.

Daftar Pustaka

- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini.2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 3, No.1.
- As'ad, Ajmal. 2018. Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi, Volume 1 Nomor 1. e-ISSN : 2622-6383.
- Basuki, Agus Tri dan Prawoto, Nano. 2017. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto dan Rahardjo. (2016) :Teori komunikasi. Yogyakarta :Gava Media.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2013. *Ilmu dan Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ginting, Nurmaidah Br. 2018. Pengaruhdisiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. JIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Volume. 03, Issue. 02. e-ISSN: 2477- 0574 ; p-ISSN: 2477-3824.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017) :*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta :Bumi

-
- Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. (2012) :Komunikasidan Public Relation. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rachmawati, 2015. *Teori Belajar dan Proses Pembelajaran yang Mendidik*, Yogyakarta, Gava media.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo, 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (studi Pada Karyawan PT.Pertamina (Persero)Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)Vol.62 No.1 September 2018*.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. Jakarta: PT. Index.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Yuniadi Mayowan Achmad Fadhil, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis 54 (1), 40-47*.
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers*.