

Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanden Intercool Indonesia

Albertus Retmanda^{1)*}, Suhendar Janamarta²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾albertusretmanda@gmail.com

²⁾suhendar.janamarta@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:

Motivasi Kerja
Komunikasi
Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Sanden Intercool Indonesia. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 134 responden karyawan yang ada di PT Sanden Intercool Indonesia. Pengujian hipotesis menggunakan uji realibilitas, validitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji T, dan uji F.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapat nilai t_{hitung} ($127,857$) > t_{tabel} ($2,67$) dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Pada table distribusi t_{tabel} adalah $1,9781$, t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $3,411 > 1,9781$, t_{hitung} untuk komunikasi sebesar $8,511 > 1,9781$ dan t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $11,552 > 1,9781$. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanden Intercool Indonesia.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada sumber daya yang terkait dengan tenaga kerja atau karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM mencakup berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja, termasuk kualifikasi, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Secara lebih luas, sumber daya manusia juga mencakup proses manajemen dan pengelolaan tenaga kerja di dalam organisasi, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan penggajian karyawan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan produktif yang dapat membantu mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, serta mempromosikan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi semua karyawan. Penting untuk dicatat bahwa sumber daya manusia bukanlah sekedar angka atau data statistik, tetapi merupakan individu yang memiliki peran dan kontribusi penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia

harus memperlakukan karyawan sebagai aset penting yang harus dikelola dengan baik dan didukung dalam pengembangan karir mereka.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik (Nitisemito, 2018) Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Untuk itu, diperlukan sebuah cara khusus dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen SDM. Jika diaplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah perusahaan sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat lagi.

Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan karyawan untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik. Tanpa komponen ini, karyawan akan sulit mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan perusahaan. Bagi perusahaan, motivasi karyawan akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Dengan memiliki motivasi akan mendorong karyawan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kinerja yang tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Komunikasi di tempat kerja merupakan hal penting yang harus dilakukan para pekerja. Banyak pekerja yang hanya fokus dan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya, tetapi tidak melakukan komunikasi atau bergaul dengan baik kepada rekan kerjanya sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada pekerjaan mereka dan hubungan antar pekerja, bahkan tujuan organisasi yang harusnya di realisasikan dengan kerjasama kemungkinan besar tidak dapat tercapai dengan semestinya. Pada dasarnya komunikasi hal yang tidak dapat dipisahkan dari seluruh kegiatan manusia, karena manusia merupakan makhluk sosial yang dituntut untuk selalu melakukan interaksi. Terutama jika sudah memasuki dunia kerja, memiliki kemampuan komunikasi yang efektif akan sangat membantu proses kerja dan manfaat lainnya. Banyak penelitian yang meyakini bahwa komunikasi ternyata sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Komunikasi yang baik dan efektif akan menghasilkan koordinasi yang baik untuk karyawan, sehingga dari koordinasi yang baik tersebut mereka akan mendapatkan pekerjaan yang jelas dan akan semakin produktif dalam bekerja. Mampu dalam berkomunikasi merupakan *soft skill* penting yang harus dimiliki karyawan, karena dengan komunikasi karyawan dapat dinilai apakah memiliki kualitas atau tidak di dalam dirinya. Jika karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang baik maka kualitas dirinya juga baik, yang dimana hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Maka, kemampuan komunikasi setiap karyawan harus selalu di tingkatkan agar kinerja karyawan juga dapat meningkat dan perusahaan mendapatkan banyak pencapaian (Mas & Ikhfan Haris, 2020) . Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, pemimpin organisasi harus mengkomunikasikan tujuan tersebut dengan jelas. Komunikasi yang jelas dan efektif pasti akan memberikan kenyamanan pada karyawan dalam sebuah organisasi.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dari sebuah perusahaan. Secara sederhana, lingkungan kerja yang nyaman akan

membuat karyawan merasa nyaman juga ketika bekerja dan akan meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dan sehat merupakan dambaan setiap karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik dan sehat, karyawan dapat lebih nyaman dan fokus dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga akan merasa lebih bersemangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Artinya, kinerja karyawan akan lebih meningkat dari biasanya dengan lingkungan kerja yang baik dan sehat. Dan sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk pun akan menurunkan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Menurut (Felicia & Sugandha, 2023) menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan dorongan-dorongan yang diberikan terhadap karyawan agar orang tersebut dapat berperilaku dan mempunyai semangat untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu yang mengarah pada tujuan”.

Menurut Pamela dalam (Martin & Janamarta, 2023) menyatakan bahwa :

“Motivation is the key to the company's success in maintaining continuous performance with measurable strategies in order to survive in competition with competitors”.

Menurut (Fen & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang berperilaku. Dorongan itu dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berada dalam dirinya (*intrinsic motivation*) dan faktor-faktor yang berasal dari luar diri (*extrinsic motivation*). Faktor-faktor dalam diri seseorang itu adalah nilai-nilai hidup yang dihayati dengan sepenuh jiwa. Faktor pendorong yang berasal dari luar diri manusia misalnya harapan akan karir, gaji, bonus, dan penghargaan masyarakat”.

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pikiran / ide / informasi kepada orang lain sehingga mendapat timbal baik (*feedback*). Dalam sebuah bisnis diperlukan suatu bentuk komunikasi yang baik antar divisi. Tujuan komunikasi bisnis pada umumnya adalah agar tidak terjadi kesalahpahaman antar individu maupun kelompok sehingga dapat memicu kesalahan dan menjadi masalah.

Menurut Mangkunegara dalam (Janamarta, 2018) menyatakan bahwa :

“Komunikasi adalah proses untuk mentransfer ide, informasi, dan proses memahami antar individu”.

Menurut (Limnata & Silaswara, 2022) menyatakan bahwa :

“Komunikasi adalah proses penerimaan dan pengiriman pesan berupa ide, informasi, dan pemahaman antar individu”.

Menurut (Pujiarti, 2019) menyatakan bahwa :
“*Communication is an important factor in achieving organizational goals and also the biggest problem that management has to face*”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja.

Menurut (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja merupakan area yang digunakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja maksimal. Tidak hanya itu, namun juga mempengaruhi kondisi mental karena lingkungan kerja meliputi relasi yang terbentuk dan juga keadaan secara fisik di sekitar”.

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa :

“Lingkungan di tempat kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi secara langsung”.

Menurut Sedarmayanti dalam (Silaswara & Yuli, 2021) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas ataupun kuantitas dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak bertentangan dengan hukum, moral, dan etika.

Menurut (Silaswara et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan sebuah performa kerja karyawan berkaitan dengan kuantitas dan kualitas yang diperoleh ketika menjalankan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diterima.”

Menurut (Pujiarti, 2019) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Kusnawan dalam (Dewi & Yoyo, 2023) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah keseluruhan hasil kerja dari tanggung jawabnya yang dilakukan individu maupun kelompok pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama”.

III. METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif, dengan banyaknya fenomena yang terjadi di perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan SDM, yaitu berdasarkan data dan keterangan yang diperoleh, kemudian dianalisa dan disimpulkan berdasarkan teori yang relevan.

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa :

“Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis, data bersifat *statistic*”.

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa :

“Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variable yang satu dengan yang lainnya”.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu karyawan PT Sanden Intercool Indonesia yang berjumlah 134 karyawan.

Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer yang diperoleh berasal dari hasil penyebaran kuisioner karyawan PT Sanden Intercool Indonesia, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku dan jurnal ilmiah yang relevan dan berhubungan dengan variabel yang di teliti.

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Sukiyah et al., 2021) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT Sanden Intercool Indonesia yang berjumlah 134 orang.

Sample

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa :

“Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi”.

Penentuan jumlah sampel mengacu pada teori yang dikembangkan oleh (Sugiyono, 2019) yang mengatakan sampel yang layak dalam penelitian berkisar antara 30-500 orang. Mengacu pada teori tersebut peneliti menetapkan sampel sebanyak 134 responden.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Partial

1) Motivasi Kerja

Tabel 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.720	.718	2.48662

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Depedant Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan table diatas nilai *R Square* adalah 0,720 bahwa hubungan kedua variabel yaitu Komunikasi dan Kinerja Karyawan berada pada katagori kuat.

2) Komunikasi

Table 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.728	.726	2.46080

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Depedant Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan table diatas nilai *R Square* adalah 0,728 bahwa hubungan kedua variabel yaitu Komunikasi dan Kinerja Karyawan berada pada katagori kuat.

3) Lingkungan Kerja

Tabel 3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.598	.594	2.94286

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Depedant Variabel : Kinerja Karyawan

Berdasarkan table diatas nilai *R Square* adalah 0,598 bahwa hubungan kedua variabel yaitu Komunikasi dan Kinerja Karyawan berada pada katagori sedang.

b.Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Table 4

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.741	1.94910

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

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel IV.61 di atas dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0,747 (0,747 x 0,747) atau 74,7%, yang berarti pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 74,7%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 25,3% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

2. Table Uji Hipotesis

a. Uji t

Table 5

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.375	2.032		1.661	.099
	X1	.102	.030	.155	3.411	.001
	X2	.341	.040	.408	8.511	.000
	X3	.467	.040	.564	11.552	.000

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui :

a). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t hitung senilai 3,411 > t tabel 1,9781 dan sig 0,001 < 0,05, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga artinya motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung senilai 8,511 > t tabel 1,9781 dan sig 0,000 < 0,05, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai thitung senilai $11,552 > t$ tabel $1,9781$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Tabel 6

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1457.183	3	485.728	127.857	.000 ^b
Residual	493.869	130	3.799		
Total	1951.052	133			

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, dapat diketahui nilai Fhitung yaitu sebesar 127,857 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai Fhitung $127,857 > F$ tabel $2,67$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X1), komunikasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a) Adanya Pengaruh Positif Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Dibuktikan dengan perhitungan menggunakan software SPSS 25.0 yang didapatkan hasil perhitungan dimana $\text{sig } 0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,411 > t$ tabel $1,9781$. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang relevan antara motivasi kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y)
- b) Adanya Pengaruh Positif Signifikan Antara Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Dibuktikan dengan perhitungan menggunakan software SPSS 25.0 yang didapatkan hasil perhitungan dimana $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan thitung $8,511 > t$ tabel $1,9781$. Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang relevan antara komunikasi (X2) dan kinerja karyawan (Y).
- c) Adanya Pengaruh Positif Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dibuktikan dengan perhitungan menggunakan software SPSS 25.0 yang didapatkan hasil perhitungan dimana $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan thitung $11,552 > t$ tabel $1,9781$. Maka dapat

disimpulkan adanya pengaruh yang relevan antara lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, T., & Yoyo, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sehati Prima Makmur (Warehouse) Tangerang. *EMABI:EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 2(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Felicia, J. P., & Sugandha. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bayu Utama Lestari. *EMABI:EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*.
- Fen, F., & Kusnawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*.
- Janamarta, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Limnata, I., & Silaswara, D. (2022). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover pada PT. Gunadaya Inti Sejati. *Prosiding: EkonomidanBisnis*, 2(2).
- Martin, R., & Janamarta, S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Mas, S. R., & Ikhfan Haris. (2020). *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. UNG Press Gorontalo.
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. P. Setia (ed.).
- Pretty Rachel, A., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *EMABI:EKONOMIDANMANAJEMENBISNIS*, 1. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding:EkonomidanBisnis*, 1(1).
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
- Silaswara, D., & Yuli. (2021). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITENGAH PANDEMI COVID-19 DI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (WITEL TANGERANG). *Prosiding:Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>