

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Asshidiqiyah Sudimara Barat

Figowildan Zamzami^{1*}, Uswatun Chasanah²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

*Penulis Korespondensi: figowildan123@gmail.com

Abstract. *To find out the influence of communication on employee performance, To find out the influence of the physical work environment on employee work performance, To find out the simultaneous influence of communication and physical work environment on employee work performance at the assshidiqiyah Sudimara West Islamic Education Foundation. The research method uses quantitative with a population of 50 employees, with a saturated sampling technique where the entire population is used as a sample. It can be concluded that the results of the calculation of the t-test value of the Communication variable (X1) with a t-value of 8.132 and a significance of 0.000. Because the calculation is larger than the table (8.132 > 2.011) and the significance is smaller than 5%, then Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that Communication (X1) has a significant effect on Employee Work Performance (Y). It was concluded that the results of the calculation of the t-test value of the Physical Work Environment variable (X2) were obtained with a calculation of 5.715 and a significance of 0.000. Because the calculation is larger than the table (5.715 > 2.011) and the significance is smaller than 5% (0.000) then Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that the Physical Work Environment (X2) has a significant effect on the Employee's work performance (Y). The results of the analysis in the table above, namely the ANOVA test, obtained a Fcal value of 77.797 while Ftable (0.05) for n = 47 is 3.20. So the > calculation of Ftable (0.05) or 77.797 > 3.20, with a significant level of 0.000 because 0.000 < 0.05, then it can be said that Communication (X1), Physical Work Environment (X2) and together affect Employee Work Performance (Y).*

Keywords: *Communication; Physical Work Environment; Employee Performance.*

Abstrak. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja kerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja kerja karyawan pada yayasan pendidikan islam assshidiqiyah sudimara barat. Metode Penelitian menggunakan kuantitatif dengan populasi sebanyak 50 pegawai, dengan teknik sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan nilai uji t variabel Komunikasi (X₁) dengan t_{hitung} sebesar 8,132 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (8,132 > 2.011) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Komunikasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y). Disimpulkan bahwa diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) dengan t_{hitung} sebesar 5,715 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (5,715 > 2.011) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja Karyawan (Y). Didapat hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 77,797 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk n = 47 sebesar 3.20. Jadi F_{hitung} > dari F_{tabel} (α 0,05) atau 77,797 > 3.20, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂) dan secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y).

Kata kunci: Komunikasi; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Yayasan Pendidikan Islam Asshidiqiyah Sudimara Barat adalah Lembaga yang bergerak di bidang pendidikan islam baik formal maupun non formal, tentunya kinerja karyawan perlu di perhatikan dan di tingkatkan dengan baik. Kinerja karyawan adalah faktor krusial yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi dengan

Naskah Masuk: 05 Juli 2026; Revisi: 07 Juli 2026; Diterima: 09 Juli 2026; ; Terbit: 20 Juli 2026.

kinerja tinggi dari setiap anggotanya akan lebih mudah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dua faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik dan komunikasi.

Berdasarkan data kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Asshidiqiyah Sudimara Barat periode 2020–2024, kinerja karyawan belum mampu mencapai standar yang telah ditetapkan oleh yayasan. Hal ini dapat dilihat dari adanya selisih (gap) antara target kinerja dengan realisasi pada setiap indikator yang diukur. Dalam hal penyelesaian pekerjaan, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan dua belas pekerjaan setiap minggu, tetapi hanya sembilan yang dilaksanakan, menunjukkan bahwa masih ada tiga pekerjaan yang kurang. Dalam hal kualitas kerja, dari target sepuluh pekerjaan yang memenuhi standar kualitas, hanya delapan yang dilaksanakan, menunjukkan bahwa hanya dua pekerjaan yang memenuhi standar. Dalam hal indikator ketepatan waktu, dari target empat puluh pekerjaan yang harus dicapai, hanya empat pekerjaan yang Di sisi lain, dari total 50 karyawan yang diharapkan hadir sesuai ketentuan, hanya 44 yang melakukannya, yang berarti ada 6 karyawan yang tidak hadir.

Selain itu, dari target sepuluh laporan yang harus dikirim setiap bulan, hanya tujuh laporan yang dikirim, sehingga masih ada kekurangan tiga laporan yang belum dikirim. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan pelaporan, kinerja karyawan masih di bawah standar yayasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dievaluasi dan diperbaiki untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi di tempat kerja. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan dua arah memungkinkan karyawan memahami tugas dengan jelas, merasa dihargai, dan mampu bekerja sama secara harmonis dengan rekan kerja dan atasan mereka. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, hambatan kerja dapat dikurangi dan semangat kerja meningkat, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Mengacu pada data komunikasi pada Yayasan Pendidikan Islam Asshidiqiyah Sudimara Barat periode 2020–2024, pelaksanaan komunikasi internal belum sepenuhnya berjalan secara optimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh yayasan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya kesenjangan (gap) antara kondisi yang diharapkan dengan realisasi di lapangan pada setiap indikator komunikasi.

Dalam indikator penyampaian informasi pekerjaan, yayasan menargetkan agar informasi diberikan secara jelas dan terbuka kepada seluruh karyawan. Namun, dalam praktiknya, informasi masih belum dipahami secara merata oleh seluruh karyawan, yang menunjukkan bahwa komunikasi masih kurang jelas. Selanjutnya, metrik pemberian arahan atau penjelasan yang bersifat mendidik, tujuan yayasan adalah agar arahan diberikan secara teratur kepada karyawan. Namun, realisasi menunjukkan bahwa arahan telah diberikan, tetapi belum secara konsisten, sehingga masih kurang efektif dalam membantu karyawan.

Selain komunikasi yang efektif, lingkungan kerja fisik juga memegang peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Jika komunikasi yang baik dapat membangun hubungan kerja yang harmonis dan memperjelas alur koordinasi tugas, maka lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti pencahayaan memadai, suhu ruangan yang sejuk, serta tata ruang yang ergonomisakan meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi kerja. Kedua indikator ini saling melengkapi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di organisasi.

Lingkungan kerja fisik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena elemen-elemen seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, dan tata ruang secara langsung memengaruhi kenyamanan, fokus, dan produktivitas mereka. Pencahayaan yang optimal dapat membantu mengurangi kelelahan mata dan menjaga konsentrasi selama bekerja, sementara kondisi kebisingan yang terkendali menciptakan suasana yang kondusif untuk berpikir dan menyelesaikan tugas. Selain itu, suhu ruangan yang nyaman membantu menjaga kondisi fisik karyawan agar tetap produktif, tanpa terganggu oleh suhu yang terlalu panas atau dingin. Penataan ruang kerja yang ergonomis memungkinkan alur kerja lebih teratur, meminimalkan kelelahan tubuh, dan mendukung fleksibilitas aktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan mengenai kondisi lingkungan kerja fisik di Yayasan Pendidikan Islam Asshidiqiyah Sudimara Barat, fasilitas kerja yang tersedia belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan yang ideal. Dari kebutuhan sebanyak 7 unit di fasilitas tempat karyawan bekerja, hanya 6 yang tersedia dan berfungsi dengan baik, sementara 1 unit dalam kondisi tidak berfungsi. Kondisi ini menunjukkan bahwa sarana kerja masih terbatas, yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan.

Untuk fasilitas pencahayaan yang menggunakan lampu, jumlah yang tersedia bahkan melebihi jumlah yang diperlukan, yaitu dua puluh unit, dari sepuluh unit yang diperlukan. Selain itu, di fasilitas lemari arsip, hanya ada 3 unit yang tersedia, sehingga ada kekurangan 1 unit, yang dapat mengakibatkan pengelolaan dokumen dan arsip kerja yang kurang optimal. Di fasilitas AC, hanya ada 2 unit yang berfungsi dengan baik dari kebutuhan 3 unit, sedangkan 1 unit tidak berfungsi. Selain itu, dari dua unit yang diperlukan untuk jaringan internet (wifi), hanya ada satu yang tersedia, sehingga masih ada kekurangan yang dapat menghambat pekerjaan yang membutuhkan internet. Di sisi lain, perangkat pendukung lainnya seperti mouse, keyboard, dan alat tulis secara umum tersedia dan dapat digunakan dengan baik.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik di Yayasan Pendidikan Islam Asshidiqiyah Sudimara Barat masih belum ideal karena beberapa fasilitas kurang, tidak tersedia, atau tidak berfungsi dengan baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik perlu diperbaiki dan dipelihara secara berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan mampu mendorong kinerja yang lebih baik bagi karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Komunikasi

Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, terutama dalam interaksi sehari-hari. menurut Wijaya Amin *dalam* Supomo dan Nurhayati (2022) “Komunikasi adalah proses manusia berusaha membagi arti melalui transmisi atau pengiriman berita simbolik.”. Disisi lain menurut Usman Husaini *dalam* Supomo dan Nurhayati (2022) “Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari suatu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.”. Selanjutnya menurut Mangkunegara *dalam* Supomo dan Nurhayati (2022) “Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.”. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian dan pertukaran pesan atau makna antara individu atau kelompok melalui penggunaan simbol tertentu dengan tujuan untuk mencapai kesamaan pemahaman.

B. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik terdiri dari semua kondisi, fasilitas, dan sarana di sekitar tempat kerja, termasuk ruang, peralatan, suhu, pencahayaan, dan kebersihan, serta elemen lainnya yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan keselamatan pekerja saat mereka bekerja. Menurut Setiawan dan Khurosani (2018) “Lingkungan kerja fisik merujuk pada seluruh fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan pekerjaan, yang dapat memengaruhi jalannya pekerjaan tersebut”. Sedangkan menurut Simamora *dalam* Fitriani dkk (2018) “mengatakan bahwa tingkat semangat dan gairah karyawan dapat dipengaruhi oleh memperhatikan lingkungan kerja fisik atau membuat lingkungan kerja yang memberikan motivasi dalam pekerjaannya”. Pendapat ini sejalan dengan menurut Sedarmayanti *dalam* Rianda Sevnica dan Alex Widarno (2022) “bahwasannya lingkungan kerja fisik ialah sebuah kondisi fisik berada pada lingkungan lokasi kinerjanya baik secara tidak langsung ataupun dengan langsung sehingga dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kinerja pada fisik sangat mempengaruhi pada aktivitas karyawannya yang menjadikan dapat menimbulkan area kinerja yang kondusif dan nyaman.”. Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan, lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di tempat kerja, seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas kerja, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dari penelitian ini adalah Yayasan Pendidikan Islam Asshidiqiyah Sudimara Barat berjumlah 50 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling, menghasilkan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik Analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	item	R hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	K1	0,687	0,278	Valid
	K2	0,701	0,278	Valid
	K3	0,719	0,278	Valid
	K4	0,682	0,278	Valid
	K5	0,615	0,278	Valid
	K6	0,672	0,278	Valid
	K7	0,606	0,278	Valid
	K8	0,658	0,278	Valid
	K9	0,658	0,278	Valid
	K10	0,618	0,278	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	K11	0,576	0,278	Valid
	K12	0,613	0,278	Valid
	K13	0,610	0,278	Valid
	K14	0,613	0,278	Valid

	K15	0,606	0,278	Valid
	K16	0,647	0,278	Valid
	K17	0,597	0,278	Valid
	K18	0,591	0,278	Valid
	K19	0,636	0,278	Valid
	K20	0,597	0,278	Valid
	K21	0,627	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K22	0,508	0,278	Valid
	K23	0,528	0,278	Valid
	K24	0,455	0,278	Valid
	K25	0,534	0,278	Valid
	K26	0,515	0,278	Valid
	K27	0,426	0,278	Valid
	K28	0,440	0,278	Valid
	K29	0,519	0,278	Valid
	K30	0,532	0,278	Valid
	K32	0,503	0,278	Valid

Berdasarkan tabel di atas variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel 0.278, maka penulis menyimpulkan semua item kuesioner yang ada pada variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan kuesioner layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,856	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,844	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,674	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, penulis menyimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan sebagai reliabel. Ini disebabkan oleh fakta bahwa alpha Cronbach masing-masing variabel lebih besar dari ($>$) 0.600.

Uji Asumsi Klasik

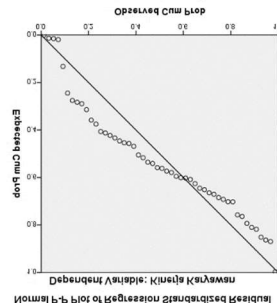
1) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81046796
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.114
	Negative	-.165
Test Statistic		.165
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 ^d
a. Test distribution is Normal.		

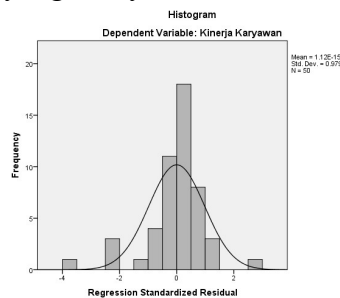
- b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui nilai signifikan uji normalitas 0,121 > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Selain itu, plot probabilitas dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Vlot

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena probabilitas plot menunjukkan pola grafik normal, yang dapat dihitung dengan melihat titik yang menyebar sesuai dengan garis diagonal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

Gambar di atas menunjukkan hasil uji normalitas. Pola berbentuk lonceng (*bell-shaped*) yang simetris ditunjukkan dalam tampilan histogram, titik-titik pada plot grafik P–P tersebar di sekitar garis diagonal, dan nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	.916	1.092
	Lingkungan Kerja Fisik	.916	1.092

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas di atas, Nilai tolerabilitas untuk variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) adalah 0,916, yang lebih besar dari 0.1. Nilai faktor penginflasi variabel (VIF) untuk variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) adalah 1,092, yang kurang dari 10. Penulis kemudian menyimpulkan bahwa model regresi ini menunjukkan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

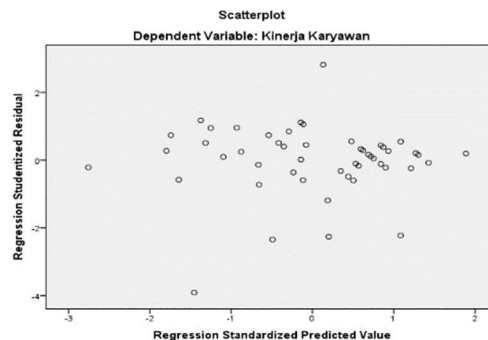
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3.757	1.726		2.177	.035
	Komunikasi	-.036	.034	-.155	-1.042	.303
	Lingkungan Kerja Fisik	-.027	.036	-.112	-.756	.454
a. Dependent Variable: ABS						

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0.303 dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai signifikansi 0.454. Penulis menyimpulkan bahwa regression model pada data ini tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas karena nilai signifikansi kedua variabel antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja lebih besar dari 0.05.

Selain itu, pengujian dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) sesuai dengan kondisi berikut:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

Berdasarkan gambar diatas model regresi ini layak digunakan dalam penelitian ini karena tidak ada penyebaran atau pembentukan pola yang jelas pada titik-titik, yang menunjukkan bahwa model tidak mengalami gangguan pada uji heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.768	.758	1.849	1.753

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tidak ada penyimpangan sampel atau autokorelasi, menurut hasil pengujian autokorelasi *Durbin-Watson*, dengan nilai 1.753 di antara interval 1.550–2.460.

Kesimpulan : Tidak terdapat autokorelasi

Analisis Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.700	2.452		8.848	.000
	Komunikasi	.487	.060	.761	8.132	.000

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka memperoleh persamaan regresi $Y = 21.700 + 0,487$

X1. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 21.700 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah 21.700 poin jika variabel komunikasi (X1) tidak ada.
- b. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (x1) adalah 0,487 bernilai positif, sehingga harga mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,487.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.927	3.092		7.738	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.429	.075	.636	5.715	.000

a. *Dependent Variable : Kinerja Karyawan*

Persamaan regresi diperoleh sebagai berikut: $Y = 23.927 + 0,429 X_2$, menurut hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.15 di atas. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konstanta 23.927 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah 23.927 poin jika variabel lingkungan kerja fisik (X2) tidak ada = 0.
- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (x2) adalah 0,429 bernilai positif, sehingga harga mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,429.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ dalam persamaan regresi linier berganda dengan dua independent.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.624	2.355		5.361	.000
	Komunikasi	.403	.047	.630	8.576	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.306	.049	.454	6.181	.000

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Persamaan regresi diperoleh sebagai berikut: $Y = 12.624 + 0,403 X_1 + 0,306 X_2$, menurut hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 12.624, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) hanya akan mencapai 12.624 poin jika variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan atau = 0.
- b. Nilai komunikasi (X1) adalah 0,403 yang berarti bahwa jika konstanta tetap dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) tidak berubah, maka perubahan 1 unit pada variabel komunikasi (X1) akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,403 poin.
- c. Nilai lingkungan kerja fisik (X2) adalah 0,306, yang berarti bahwa jika konstanta

tetap dan variabel komunikasi (X1) tidak berubah, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,306 point.

3) Analisis Koefisien Korelasi

Tujuan dari analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan interval koefisien yang ditetapkan pada tabel di atas, yang berarti: (0,00–0,19) sangat rendah, (0,20–0,39) rendah, (0,40–0,59) sedang, (0,60–0,79) kuat, dan (0,80–1,00) sangat kuat.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Komunikasi	Kinerja Karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,761 berdasarkan data dari tabel 3.3, dapat disimpulkan bahwa nilai ini berada di antara 0,60 dan 0,799 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kedua variabel komunikasi (X1) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,636, yang, berdasarkan data dari tabel, dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut berada pada 0,60 dan 0,799 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kedua variabel lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.758	1.849
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi				

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.19 di atas, ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,876, berdasarkan data dari tabel 3.3, dapat disimpulkan

bahwa nilai ini berada di antara 0,800 dan 1,000, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y).

4) Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.571	2.463
a. Predictors: (Constant), Komunikasi				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0.579 atau 57,9% yang menunjukan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 42,1% dipengaruhi oleh factor lainnya.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	.405	.393	2.930
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.405, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,5% sedangkan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh factor lainnya

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Komunikasi (X1) Dan Lingkungan Kerja fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.758	1.849
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi				

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.768 atau 76,8% yang menunjukan bahwa variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 23,2% dipengaruhi oleh factor lainnya

Pengujian Hipotesis

1) Hipotesis (Uji t) Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menentukan besarnya nilai t tabel dapat menggunakan rumus berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree Freedom)}$$

α = taraf nyata 5%

df = (n-3). maka diperoleh (50-3) = 47, maka $t_{tabel} = 2,011$

H0 : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan

H1 : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.700	2.452		8.848	.000
	Komunikasi	.487	.060	.761	8.132	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel diatas memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,132 > 2,011$) yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (H_0 ditolak H_1 diterima).

2) Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

$H_2 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.927	3.092		7.738	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.429	.075	.636	5.715	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel 4.24 diatas memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,715 > 2,011$) yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan (H_0 ditolak H_1 diterima).

3) Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menentukan nilai F_{tabel} dapat menggunakan ketentuan $df = (n-k-1)$ maka diperoleh nilai $(50-2-1) = 47$, Jadi nilai $F_{tabel} = 3,20$. Berikut rumusan hipotesisnya:

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.708	2	265.854	77.797	.000 ^b
	Residual	160.612	47	3.417		
	Total	692.320	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi						

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) pada tabel 4.25 diatas memperoleh nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,797 > 3,20$) yang dimana nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau (H_0 ditolak H_3 diterima).

B. Pembahasan Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel Komunikasi memiliki persamaan $Y = 21.700 + 0,487 X_1$, maka dapat disimpulkan Konstanta sebesar 21,700 mengandung arti bahwa konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 21,700. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.487, hal tersebut menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi, maka mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.487. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Adapun pada analisis koefisien determinasi parsial memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,579, maka dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,9% yang dimana sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Komunikasi sebagai variabel independen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t, yang dimana memperoleh nilai t_{hitung} 8,132 $> t_{tabel}$ 2,011 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayuningrum, F., Hayati, A. H., & Chasanah, U. (2021), yang menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi linear sederhana pada variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki persamaan $Y = 23,927 + 0,429 X_2$, maka dapat disimpulkan Konstanta sebesar 23,927 mengandung arti bahwa konstanta variabel kinerja karyawan adalah sebesar 23,927. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.429, hal tersebut menyatakan bahwa setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, maka mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0.429. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif dan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Adapun pada analisis koefisien determinasi parsial memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,405, maka dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40,5% yang dimana sisanya 59,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel independen (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t, yang dimana memperoleh nilai t_{hitung} 5,715 $> t_{tabel}$ 2,011 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bahtiar dan Sunardi (2024), yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan regresi berganda pada variabel Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki persamaan $Y = 12.624 + 0,403 X_1 + 0,306 X_2$, maka dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 12.624, yang menunjukkan bahwa konstanta variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12.624. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,403, hal tersebut menyatakan bahwa apabila tidak ada perubahan pada konstanta tetap Lingkungan Kerja Fisik maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Komunikasi,

mempengaruhi nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,403. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,306, menyatakan bahwa apabila tidak ada perubahan pada konstanta tetap Komunikasi maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, mempengaruhi nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,306

Adapun pada analisis koefisien determinasi secara simultan memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0.768, maka dapat diartikan bahwa variabel Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,8% yang dimana sisanya 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Yayasan Asshidiqiyah Sudimara Barat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,797 > 3,195$) dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nisa, Rooswidjajani, dan Fristin (2018), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Asshidiqiyah Sudimara Barat. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 12.624 + 0,403X_1 + 0,306X_2$ persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12.624, yang berarti apa bila variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12.624. Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0,403 dan koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,306, keduanya bernilai positif, menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi dan lingkungan kerja fisik akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 77.797 lebih besar dari F tabel sebesar 3.20, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR REFERENSI

Sumber Buku

- Aditama (2020). Fungsi Manajemen. Jakarta: Penerbit Aditama.
- Basit, A. (2018). Komunikasi dalam Organisasi. Bandung: Pustaka Basit.
- Desthiani, F. (2019). Komunikasi dalam Perspektif Porter dan Samovar. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, R., dkk. (2018). Unsur Kinerja. Surabaya: Mitra Cendekia.
- Fajar, M. (2020). Ilmu Komunikasi: Teori & Praktik. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Handoko, H. (2022). Definisi Manajemen. Malang: Penerbit Handoko Press.
- Ilham, R. (2019). Indikator Lingkungan Kerja. Makassar: Andalas Press.
- Julita, S. & Arianty, A. (2018). Indikator Komunikasi. Medan: CV Alfabeta.
- Kristanti, A. (2017). Lingkungan Kerja Fisik. Jakarta: PT Gramedia.
- Marlius, H. & Sholihat, S. (2022). Faktor Lingkungan Kerja. Bandung: Andalas Media.
- Miftahthoha, M. (2018). Indikator Komunikasi. Semarang: Pustaka Raya.
- Pohan, A. & Fitria, Y. (2021). Etimologi Komunikasi. Padang: Universitas Andalas Press.
- Prof. Dr. Bangun, W. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti. (2017). Tata Kerja & Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar

Maju.

- Sidanti, H. (2019). *Lingkungan Kerja Fisik*. Malang: Nusantara Publishing.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Teknik Pengumpulan Data*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). *Pengantar Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi)*. Alfabeta.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bandung: Penerbit Yrama Widya

Jurnal

- Ayuningrum, F., Hayati, A. H., & Chasanah, U. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini Di Tangerang Selatan : Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 2021
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147-156.
- Bahtiar, A., & Sunardi, D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Finacel Digital Indonesia Jakarta Barat. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 265–270.
- Fajri, C., & Melisa, M. (2023). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Popexpress Cabang Palmerah di Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(2), 227–232.
- Hakim, A. F. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11-21.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Priscillia, L. A., & Andy, A. (2022). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk–Honda Sales Operation. *Emabi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 274–281.
- Rahayu, I., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 15–30.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481-491.
- Sunardi, D., & Ayuningtiyas, I. (2024). Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jembo Cable Company Kota Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 428–437.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.