



Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya

Ajjah Jumani

ajjahjmni10@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ni Nyoman Sawitri

nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Adi Wibowo Noor Fikri

Adi.noor@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dewi Puspaningtyas Faeni

dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Indah Rizki Maulia

indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract. *The research method used is quantitative research, this research is used to test populations and samples with the aim of testing predetermined hypotheses. Data analysis using Smart PLS 3.0 software. The results of the path coefficient hypothesis test have a P value of > 0.000 or > 0.05 and the t statistical value of the work environment has a value of 5.192 or > 1.96 so that it is stated that there is a significant influence between work environment variables on employee performance. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there is a P-value of 0.002 or < 0.05 and the work discipline t-statistic value has a value of 3.095 or > 1.96, so it is stated that there is a significant influence between the work discipline variable on employee performance. Based on the results of the path coefficient hypothesis test, there is a P-value of 0.000 or < 0.05 and the communication t-statistic value has a value of 3.630 or > 1.96, so it is stated that there is a significant influence between work discipline variables on employee performance. Based on the results, the coefficient of determination (R Square) in the first substructure is 0.993, which means that simultaneously the total influence of the work environment, work discipline and communication on employee performance is 99.3%.*

Keywords: *work environment, work discipline, communication and employee performance*

Abstrak. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, penelitian ini digunakan untuk menguji populasi dan sampel dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Analisis data menggunakan *software Smart PLS 3.0*. hasil uji hipotesis koefisien jalur terdapat nilai P > 0,000 atau > 0,05 dan nilai t statistik lingkungan kerja mempunyai nilai 5,192 atau > 1,96 sehingga dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien jalur terdapat nilai P-value sebesar 0,002 atau < 0,05 dan nilai t-statistik disiplin kerja mempunyai nilai sebesar 3,095 atau > 1,96 sehingga dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien jalur terdapat nilai P-value sebesar 0,000 atau < 0,05 dan nilai t-statistik komunikasi mempunyai nilai 3,630 atau > 1,96 sehingga dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja variabel terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil menunjukkan koefisien determinasi (R Square) pada substruktur pertama sebesar 0,993 yang berarti secara simultan total pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 99,3%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berbakat dan energik untuk mendukung misi, tujuan dan strategi organisasi. Secara umum para ahli teori manajemen sumber daya manusia memandang bahwa manusia merupakan sumber daya yang patut ditingkatkan dan diagungkan. penilaian kinerja adalah proses evaluasi pelaksanaan kerja karyawan yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi selama jangka waktu tertentu (Sawitri, 2023). sumber daya manusia ke dalam keterampilan dan pengetahuan mereka dan memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih baik untuk memuaskan pelanggan mereka dan bagaimana menggunakan tingkat kinerja (D. P. Faeni, 2022).

Kantor Kelurahan Jatimulya yang terletak di Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi Jawa Barat. Kelurahan Jatimulya dipimpin oleh Bapak Acep Abdi Eka Pradana, S.STP dan memiliki sekitar 40 pegawai. Kelurahan Jatimulya mempunyai jumlah penduduk sekitar 35.723 orang laki-laki dan 35.413 orang perempuan yang ditotal mempunyai pendudukan 71.36 jiwa. Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia dibawah kecamatan. Kelurahan menjadi ujung tombak masyarakat yang membutuhkan pelayanan karena kelurahan tidak dapat dipisahkan oleh masyarakat (Mellyani *et al.*, 2021)

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi (Rastana *et al.*, 2021). Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai manifestasi hasil tugas karyawan, diukur dari pencapaian kualitatif dan kuantitatif. Pencapaian tersebut evaluasi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan berpedoman pada kebijakan dan penelian tertentu (Rohman *et al.*, 2023).

Lingkungan kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat-alat bantu lainnya yang digunakan dalam bekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi/hubungan kerja antara para pekerja yang berada ditempat tersebut semua sarana dan prasarana yang tersedia di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Riyani & Maulia, 2023). Perusahaan menyadari pentingnya lingkungan kerja bagi karyawan dan harus terus memperhatikan lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, karena dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan (Hermawan, 2022).

Disiplin sebagai situasi ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan untuk mendukung optimalisasi kerja (Faeni *et al.*, 2022).

Kegiatan interaksi dimana dua orang atau lebih melakukan penyebaran atau saling bertukar informasi, masukan, persepsi, pesan, dan sebagainya melalui pembiasaan maupun dengan teknik berkomunikasi secara lisan dan tulisan, dan kegiatan ini disebut komunikasi, dalam kesetuhan aspek organisasi dan manajemen, komunikasi menjadi salah satu konsep yang selalu dibahas, pada realitasnya terbatas sekali di mengerti secara menyeluruh. Kontribusi komunikasi efektif melambangkan persyarat untuk pencapaian dalam tujuan organisasi (Fauzi *et al.*, 2022).

Dalam penelitian sebelumnya lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Rijanti, 2020). Disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Permana & Pracoyo, 2022). Komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Didi *et al.*, 2019).

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah umpan balik tentang bagaimana berbagai masalah seperti kelelahan, kekurangan dan potensi dan pada giliran bermanfaat untuk menetapkan tujuan, pelacakan, rencana pengembangan karir terutama organisasi (Sawitri, 2023). peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga pegawai mempunyai tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan (Hadita, 2023). indikator kinerja karyawan (Nur Safitri & Kasmari, 2022) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari (Ronal & Hotlin, 2019). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana karyawan bekerja dan yang dapat mempengaruhi produktivitas, keselamatan dan kualitas kehidupan kerja karyawan (Hermawan, 2022). Indikator dalam lingkungan kerja (Jalil, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersediannya fasilitas karyawan

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya, dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada (Prasetyo & Marlina, 2019). Disiplin adalah sikap menghormati aturan dan peraturan perusahaan, yang ada pada karyawan dan menyebabkan dia beradaptasi secara sukarela dengan aturan peraturan perusahaan (Bratha *et al.*, 2023). Disiplin kerja sebagai kebutuhan untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggota harus mengendalikan diri atas dorongan mereka dan berkolaborasi untuk kebaikan bersama (Arsindi *et al.*, 2022). Indikator disiplin kerja menurut (Baiti *et al.*, 2020) sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada peraturan
4. Etika bekerja
5. Ketaatan pada standar kerja

Komunikasi

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin (Wijayaningsi., 2021). Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila dalam suatu proses komunikasi, pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat diterima dan dipahami oleh komunikan (Viviana, 2018). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, makna, atau wawasan dari seseorang, tempat, atau sesuatu ke benda, tempat, atau orang lain (Maulia Rizki *et al.*, 2021). Indikator dalam mencapai komunikasi ada tiga yaitu (Wong & Askiah, 2021)

1. Komunikasi dengan atasan

2. Komunikasi dengan bawahan
3. Komunikasi dengan semua rekan kerja

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Hal ini didasarkan pada topik yang diteliti pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya”.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan Teknik sampel jenuh sebagai sampel total sebanyak 40 pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. Data primer berupa kuesioner dikumpulkan dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif, setelah mengumpulkan data, analisis statistik dalam *SMART PLS 3.0* akan digunakan untuk menguji hipotesis serta menurumkan solusi dari pernyataan masalah. Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.1 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X_1)	0,778
Disiplin Kerja (X_2)	0,766
Komunikasi (X_3)	0,680
Kinerja Pegawai (Y)	0,695

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai AVE variabel lingkungan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,778 atau $> 0,5$ dapat dinyatakan memenuhi AVE, Variable disiplin kerja memiliki nilai 0,776 atau $> 0,5$ maka dapat dinyatakan memenuhi AVE, Variabel komunikasi memiliki nilai 0,680 atau $> 0,5$ maka dapat dinyatakan memenuhi AVE, Variabel kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,695 atau $> 0,5$ maka dapat dinyatakan memenuhi syarat AVE.

Uji Reabilitas

Tabel 1.2 Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,942	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,961	0,7	Reliabel
Komunikasi	0,905	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,936	0,7	Reliabel

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Tabel diatas dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai 0,942 yang dinyatakan reliabel, disiplin kerja memiliki nilai 0,961 yang dinyatakan reliabel, komunikasi

memiliki nilai 0,905 yang dinyatakan reliabel dan kinerja pegawai memiliki nilai 0,936 yang dinyatakan reliabel.

Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya

Tabel 1.3 R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0,993	0,992

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa nilai R^2 dari variabel kinerja pegawai adalah senilai 0,993 hal ini menunjukkan kontribusi dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai 99,3%.

Uji Hipotesis

Tabel 1.4 Uji Hipotesis path koefisien

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,484	0,493	0,093	5,192	0,000
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,290	0,289	0,095	3,059	0,002
Komunikasi -> Kinerja Pegawai	0,237	0,227	0,065	3,630	0,000

Sumber : *Output SmartPLS, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai dari *Original Sample (O)* yang menjelaskan nilai koefisiensi analisis jalur dari setiap variabel X dan Y. Nilai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample (O)* sebesar 0,484, nilai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample (O)* sebesar 0,290, nilai komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample (O)* sebesar 0,237. Maka dapat dilihat secara keseluruhan pada variabel dependen menunjukkan adanya kontribusi terhadap variabel independent.

Pembahasan

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Uji Hipotesis *Path Koefisien* diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,484, artinya lingkungan kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* lingkungan kerja memiliki nilai 5,192 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1 terbukti secara signifikan), dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan segala hal pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Oktavia et al., 2023), (Laksono & Wilasittha, 2021) membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Uji Hipotesis *Path Koefisien* diperoleh nilai *koefisien* jalur sebesar 0,290, artinya disiplin kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,002 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* disiplin kerja memiliki nilai 3,059 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2 terbukti secara signifikan).

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Safitri et al., 2023), (Husna et al., 2021) membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Uji Hipotesis *Path Koefisien* diperoleh nilai *koefisien* jalur sebesar 0,237, artinya komunikasi berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja pegawai. berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* komunikasi memiliki nilai 3,630 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_3 terbukti secara signifikan).

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu (Didi et al., 2019), (Desani et al., 2019) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi memiliki interaksi yang kompleks dan dapat memengaruhi satu sama lain secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah bagaimana variabel-variabel ini saling berhubungan:

1. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang membaik bisa dilihat pada suasana kerja dan hubungan dengan kinerja pegawai. Suasana kerja dapat dilihat dari kondisi lingkungan sekitar pegawai yang mempengaruhi kinerja
2. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atau pegawai atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
3. Komunikasi merupakan proses dua atau lebih orang yang transfer informasi dimana nantinya akan membentuk pada saling pengertian dan memahami maksud dari komunikasi tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “**Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya**”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya karena diperoleh nilai *koefisien* jalur sebesar 0,484 artinya

lingkungan kerja berpengaruh dengan arahan positif terhadap kinerja pegawai, sehingga berdasarkan hasil uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P- Values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* lingkungan kerja memiliki nilai 5,192 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jatimulya karena di peroleh nilai *koefisien* jalur sebesar 0,290 artinya disiplin kerja berpengaruh dengan arahan positif terhadap kinerja pegawai, sehingga berdasarkan uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-Values* sebesar 0.002 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* disiplin kerja memiliki nilai 3,059 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antar variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Komunikasi (X_3) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Jatimulya karena diperoleh nilai *koefisien* jalur sebesar 0,237 artinya komunikasi berpengaruh dengan arahan positif terhadap kinerja pegawai, sehingga berdasarkan uji hipotesis *path koefisien* terdapat nilai *P-Values* sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* komunikasi memiliki nilai 3,630 atau $> 1,96$, maka di nyatakan adanya pengaruh signifikan antar variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Karena nilai *F*-hitung 1,702 $>$ *F*-tabel 2,87 dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada *R-Square* didapat nilai sebesar 99,3% yang artinya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 99,3%

DAFTAR REFERENSI

- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Desani, A., Tangelica, M., & Irisa, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 1063. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>
- Didi, W., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30.
- Endra Bratha, W. G., Ni Nyoman Sawitri, & Dewi Puspaningtyas Faeni. (2023). Motivation Mediate the Effect of Education, Work Experience, Intellectual Intelligence, and Discipline on Employee Performance. *Journal of Accounting and Finance Management*, 4(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jafm.v4i1.192>
- Eric Hermawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>
- Hadita. (2023). *Determinasi Kinerja Karyawan : Analisis Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta.*
- Husna, N., Situmeang, R. R., Agnezka, A., & Sagala, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Jaya Propita. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(1), 291–299. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i1.2839>
- Jalil, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. 1(2).*
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Maulia Rizki et al., 2021. (2021). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 10(2), 246–261. <https://doi.org/10.31959/jm.v10i2.1523>
- Mellyani, Herman, M., & Malawat, S. H. (2021). *Gaya Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Kelurahan Barimba Kecamatan Kapuas Hilir.*
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Oktavia, R., Fernos, J., History, A., Organisasi, B., & Kerja, L. (2023). *Jurnal economina. 2(April).*
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Pramukty, R., & Puspaningtyas Faeni, D. (2022). The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in Companies in Bekasi City. *International Journal Of Advanced Multidisciplinary*, 1(3), 258–269.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 21–30.*
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- 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. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Rijanti, C. S. dan T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal*

- Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 85–91.
- Riyani, D., & Maulia, I. R. (2023). Dampak Kecemasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 19–29. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2041>
- Rohman, M., Jumawan, & Hadita. (2023). Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM). *Student Research Journal*, 1(5), 11–20.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Safitri, S., Wahdiniawati, A., Manajemen, J., & Nusantara, D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor. *Agustus*, 3(2), 176–184.
- Sawitri, N. N. (2023). Determinant Employee Performance and Job Satisfaction: Analysis Motivation, Path Career and Employee Engagement in Transportation and Logistics Industry. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 257–268. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2711>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Viviana, E. N. (2018). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cipta Karisma Semarang. *Jurnal Ekonomi ...*, 45, 52–68.
- Wijayaningsi, R. (2021). (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia sebagai sebuah sistem dan strategi manajemen dalam organisasi*. 228.
- Wong, E., & Askiah. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 3(1), 887–894.