

ANALISA VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA KERJA KARYAWAN PT. MANUNGGAL MAJU JAYA

Rudi Yanto Batara Silalahi¹⁾, Rimayang Anggun Laras Prastianty Ramli²⁾

¹Manajemen, STIE Galileo

email: rudisilalahi426@gmail.com

²Manajemen, Universitas Riau Kepulauan

email: rimayangramli@gmail.com

ABSTRACT

Work performance is the output of the work of its members in achieving the goals of an organization. Because the performance variable is so important, there are many other variables that affect the performance, one of which is personality, work environment and communication. So this study aims to determine the effect of personality, work environment and communication on work performance. This study used all employees of PT. Manunggal Maju Jaya as a sample. Furthermore, data analysis in this study using SmartPls version 2.0 software. Where the results of the study show that there is a significant effect of each personality variable and work environment on work performance, while the communication variable does not have a significant effect on work performance.

Keywords: *Work performance, personality, work environment, and communication*

ABSTRAK

Kinerja merupakan output dari pekerjaan anggotanya dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Karena begitu pentingnya variabel kinerja, maka banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya variabel kepribadian, lingkungan kerja dan komunikasi. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT. Manunggal Maju Jaya sebagai sampel. Selanjutnya analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan *software* SmartPls versi 2.0. Dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja, sedangkan variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Kata Kunci: *Kinerja kerja, kepribadian, lingkungan kerja, dan komunikasi*

Detail Artikel :

Diterima : 01 Februari 2021

Disetujui : 01 Mei 2021

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja masing-masing anggotanya. Kinerja seorang karyawan dinilai baik jika menghasilkan implementasi pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau dengan kata lain mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, tetapi untuk mengimplementasikan kinerja karyawan yang maksimal maka yang harus diperhatikan yaitu aspek yang mempengaruhi baik-buruknya hasil kinerja tersebut (Surjosuseno, 2015). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang dalam bekerja. Karena merupakan hasil pekerjaan maka banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut yaitu kepribadian, lingkungan kerja, dan komunikasi. Oleh karena itu maka setiap perusahaan harus memperhatikan *output* pekerjaan dari masing-masing anggotanya dengan melihat variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Kepribadian merupakan karakteristik yang relatif stabil yang dapat menentukan kebiasaan dan perilaku seseorang (Sunengsih, 2014). Dengan memperdalam kepribadian yang baik terhadap sesama karyawannya, maka perusahaan akan dapat memperoleh keuntungan. Keuntungan tersebut dapat diperoleh jika sebuah perusahaan mampu memperdalam kepribadian karyawannya dengan mengarah kepada perilaku kerja kearah yang positif. Alhasil karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik (Fiernaningsih, 2017).

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja tersebut dapat berupa sarana maupun prasarana yang meliputi segala sesuatu yang berkaitan terhadap aspek sarana dan prasarana dari sebuah perusahaan mulai dari rancangan gedung, lokasi, fasilitas parkir, dan transportasi umum (Sunengsih, 2014). Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan membuat semangat serta gairah karyawan dalam bekerja sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik (Putra dan Adnyani, 2019).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan sarana dalam menyampaikan pesan-pesan maupun informasi, sarana untuk mengatasi permasalahan yang timbul, dan menciptakan suatu tanggapan maupun respon tertentu agar terhindar dari distorsi atau kesenjangan (Setiawan dan Lestari, 2016). Proses komunikasi tersebut harus bersamaan dengan rasa saling pengertian sehingga akan menciptakan kerjasama yang sangat harmonis untuk mendukung kelancaran pekerjaan tersebut, karena di dalam perusahaan, tidak mungkin dapat terwujud tujuan perusahaan tersebut bila tidak disertai dengan perilaku komunikasi yang baik (Ningrum, 2013).

PT Manunggal Maju Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang meliputi penjualan barang berbentuk logam, *oil* dan gas yang digunakan sebagai bahan konstruksi seperti pipa, *fitting*, *flange*, OCTG pipa, dll. Disamping itu perusahaan ini juga melayani jasa konsultan dibidang konstruksi dan jasa sewa menyewa peralatan dan mesin konstruksi. Oleh karena itu permasalahan masalah kepribadian masing-masing karyawannya harus bisa diredam sebelum memasuki tempat kerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja harus diciptakan sekondusif mungkin dan komunikasi yang baik dan mudah dimengerti baik antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja.

Penelitian yang dilakukan Nisa *et al.*, (2018) fokus kepada variabel komunikasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dengan menggunakan uji t dan uji F. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi *et al.*, (2020) berfokus pada variabel lingkungan kerja dan kinerja kerja dengan menggunakan regresi linier sederhana. Melihat fokus kedua penelitian tersebut maka untuk pembeda dan melengkapi penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan intens berfokus pada variabel kepribadian, lingkungan kerja, dan komunikasi sebagai variabel eksogen dan kinerja sebagai variabel endogen. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Manunggal Maju Jaya

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Kerja

Kepribadian merupakan keseluruhan cara bagaimana seorang individu bereaksi maupun berinteraksi dengan individu yang lain Robbins dan Judge dalam (Pratiwi and Nugrohoseno, 2018). Ketika reaksi dan interaksi antar individu dapat dimengerti maksud dan tujuan dapat mempercepat mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyasari et al., (2017), memperlihatkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa jika semakin baik kepribadian seseorang maka alhasil potensi kinerja orang tersebut sebagai seorang karyawan juga semakin bagus.

H1: Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Lingkungan kerja yang bagus dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang memadai akan dapat menurunkan hasil kerja seseorang dan pada akhirnya menurunkan motivasi kinerja karyawan tersebut (Sunarsi et al., 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

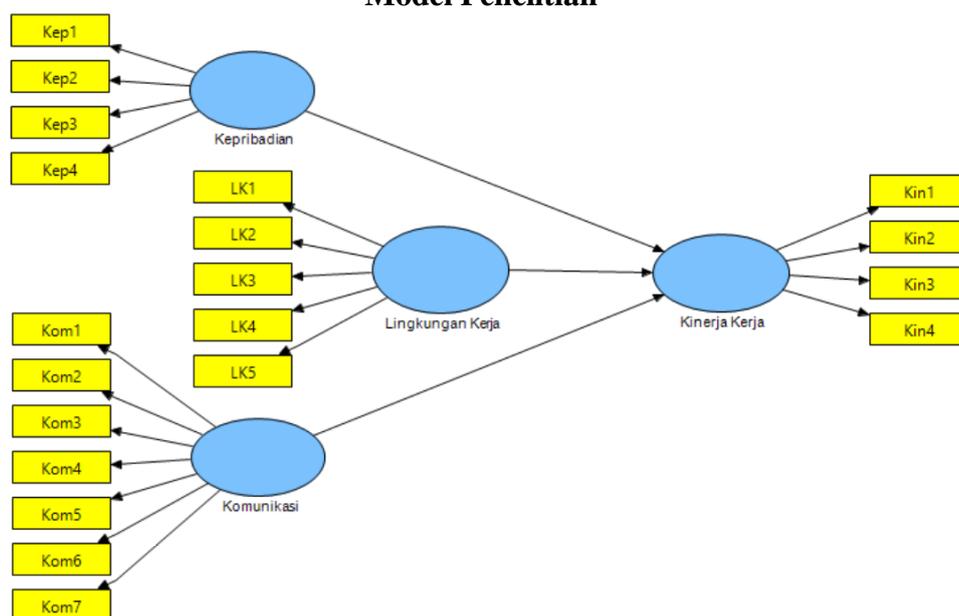
H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja

Dengan adanya komunikasi seseorang bisa menyampaikan keinginan yang ada didalam hatinya kepada pihak lain, baik melalui suara, isyarat maupun bahasa tubuh, dan lain sebagainya. Semakin berjalan dengan lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, maka semakin cepat pula terbentuknya hubungan kerja (Putra dan Adnyani, 2019). Jika setiap orang mengerti apa yang disampaikan individu lain, maka hal tersebut akan mempermudah dan mempersingkat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga kinerja kerja mereka baik secara individu maupun kelompok akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Nisa *et al.*, (2018) menunjukkan hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja.

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja kerja

Gambar 1
Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis dan Objek Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan melakukan pendekatan kuantitatif yang kemudian diolah dan dianalisa dengan metode statistika. Penelitian ini berlangsung di PT. Manunggal Maju Jaya yang beralamat di Ruko Hanglekir, Legenda Malaka Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Manunggal Maju Jaya yang berjumlah 21 orang. Berhubungan populasi sedikit maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sampling* jenuh, dimana seluruh karyawan PT. Manunggal Maju Jaya digunakan sebagai sampel pada penelitian ini yang berjumlah 21 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dimana kuesioner dibuat berdasarkan indikator yang sesuai dengan teori dari peneliti terdahulu. Kuesioner dalam bentuk pernyataan dengan pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk variabel kepribadian terdiri dari 4 indikator dan 4 item pernyataan, variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 indikator dan 5 item pernyataan, variabel komunikasi terdiri dari 7 indikator dan 7 item pernyataan, sedangkan variabel kinerja terdiri dari 5 indikator dan 5 item pernyataan.

Defenisi Operasional Penelitian

Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Rialmi dan Morsen, 2020). Adapun indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu menurut *Nisa et al.*, (2018) yaitu 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) ketepatan waktu, , 4) Kehadiran dan 5) efektifitas.

Kepribadian

Kepribadian merupakan karakteristik yang relatif stabil yang menentukan kebiasaan perilaku seseorang (Sunengsih, 2014). Adapun indikator kepribadian pada penelitian ini diambil dari (Pratiwi dan Nugrohoseno, 2018) yaitu 1) *opennes to experience*, 2) *conscientiousness*, 3) *extraversion*, dan 4) *agreeableness*

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja merupakan keberadaan kelengkapan fisik, fasilitas kerja, dan suasana kerja yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Adapun indikator lingkungan kerja pada penelitian ini menggunakan indikator dari Sunengsih (2014) dengan indikator yaitu: 1) kenyamanan ruangan, 2) kelengkapan peralatan kerja, 3) kelengkapan alat teknologi informasi, 4) kenyamanan melaksanakan pekerjaan antar anggota organisasi, 5) kenyamanan melaksanakan pekerjaan antara atasan dengan bawahan

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses dalam menyampaikan informasi berupa ide –ide dari satu orang ke orang lain, baik dari individu atau kelompok untuk dapat menginterpretasikan apa yang dimaksud dari orang tersebut dan menjalankan tugas dengan sebaik mungkin (Fachrezi and Khair, 2020). Indikator komunikasi yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada indikator yang digunakan oleh Fachrezi dan Khair (2020) yaitu 1) keterbukaan (*opennes*), 2) empati (*empaty*), 3) dukungan (*support*), 4) rasa positif (*positiveness*), 5) pengetahuan (*knowledge*), 6) keterampilan (*skills*) dan 7) sikap (*attitude*).

Teknik Analisis Data

Alat analisa data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* dengan memakai aplikasi SmartPLS 2.0. Dengan tahapan: 1) Estimasi model pada PLS-SEM, 2) Evaluasi model pada PLS SEM yang terdiri dari evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Convergent Validity

Convergent validity bertujuan untuk mengukur seberapa besarsar korelasi antar konstruk terhadap variabel laten.

Loading Factor

Berdasarkan evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat diketahui berdasarkan nilai *standardized loading* faktor. Adapun *Standardized loading* faktor menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran/indikator terhadap konstraknya. Setiap indikator dinyatakan valid untuk mengukur konstruk yang dibentuknya jika nilai loading faktor ≥ 0.7 , hal ini dapat dikatakan ideal. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading faktor ≥ 0.5 masih dapat diterima (Haryono, 2017)

Penelitian ini mengambil nilai loading faktor ≥ 0.5 , sehingga indikator dikatakan valid pada penelitian ini jika nilai loading faktor ≥ 0.5 . Dimana pada uji pertama terdapat satu indikator dari kinerja (Kin5) yang tidak valid, sehingga indikator tersebut dibuang dan dilakukan uji kembali seperti dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Pengujian Loading Faktor I

Indikator	Loading Factor	Batas Nilai	Kesimpulan
Kep1	0,863779	0,5	Valid
Kep2	0,931640	0,5	Valid
Kep3	0,927120	0,5	Valid
Kep4	0,902040	0,5	Valid
LK1	0,923571	0,5	Valid
LK2	0,900878	0,5	Valid
LK3	0,904727	0,5	Valid
LK4	0,910974	0,5	Valid
LK5	0,901755	0,5	Valid
Kom1	0,936345	0,5	Valid
Kom2	0,753633	0,5	Valid
Kom3	0,867699	0,5	Valid
Kom4	0,907950	0,5	Valid
Kom5	0,934345	0,5	Valid
Kom6	0,949472	0,5	Valid
Kom7	0,831081	0,5	Valid
Kin1	0,962067	0,5	Valid
Kin2	0,963191	0,5	Valid
Kin3	0,924346	0,5	Valid
Kin4	0,684572	0,5	Valid
Kin5	0,481190	0,5	Tidak Valid

Sumber: Data SmartPls 2.0 diolah

Tabel 2
Hasil Pengujian Loading Faktor II

Indikator	Loading Factor	Batas Nilai	Kesimpulan
Kep1	0,862321	0,5	Valid
Kep2	0,931613	0,5	Valid
Kep3	0,927690	0,5	Valid
Kep4	0,902962	0,5	Valid
LK1	0,922776	0,5	Valid
LK2	0,901362	0,5	Valid
LK3	0,905467	0,5	Valid
LK4	0,911398	0,5	Valid
LK5	0,901095	0,5	Valid
Kom1	0,935943	0,5	Valid
Kom2	0,753200	0,5	Valid
Kom3	0,868977	0,5	Valid
Kom4	0,908663	0,5	Valid
Kom5	0,934292	0,5	Valid
Kom6	0,949063	0,5	Valid
Kom7	0,830533	0,5	Valid
Kin1	0,978651	0,5	Valid
Kin2	0,973835	0,5	Valid
Kin3	0,930683	0,5	Valid
Kin4	0,669883	0,5	Valid

Sumber: Data SmartPls 2.0 diolah

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman *variable manifest* yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, variable laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya (Haryono, 2017). Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai AVE untuk masing-masing variabel kepribadian, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja kerja berada diatas 0,5, sehingga dapat digunakan.

Tabel 3
Hasil Uji AVE

Variabel	Nilai AVE	Batas Nilai	Kesimpulan
Kepribadian	0,821862	0,5	Dapat digunakan
Lingkungan Kerja	0,825291	0,5	Dapat digunakan
Komunikasi	0,783928	0,5	Dapat digunakan
Kinerja Kerja	0,805257	0,5	Dapat digunakan

Sumber: Data SmartPls 2.0 diolah

Internal Consistency atau Construct Reliability

Pada penelitian untuk melihat *internal consistency reliability* yaitu berdasarkan nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* (CR). Dimana cara pengambilan keputusannya yaitu nilai masing-masing *composite reliability* (CR) maupun *cronbach's alpha* yang dapat diterima dengan nilai batas ≥ 0.7 (Haryono, 2017). Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* maupun *composite reliability* untuk variabel kepribadian, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja kerja berada diatas nilai 0,7.

Tabel 4
Hasil Uji Composite Reliability (CR) maupun Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Batas Nilai	Kesimpulan
Kepribadian	0,927390	0,948553	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,947233	0,941881	0,7	Reliabel
Komunikasi	0,953923	0,961914	0,7	Reliabel
Kinerja Kerja	0,947233	0,959387	0,7	Reliabel

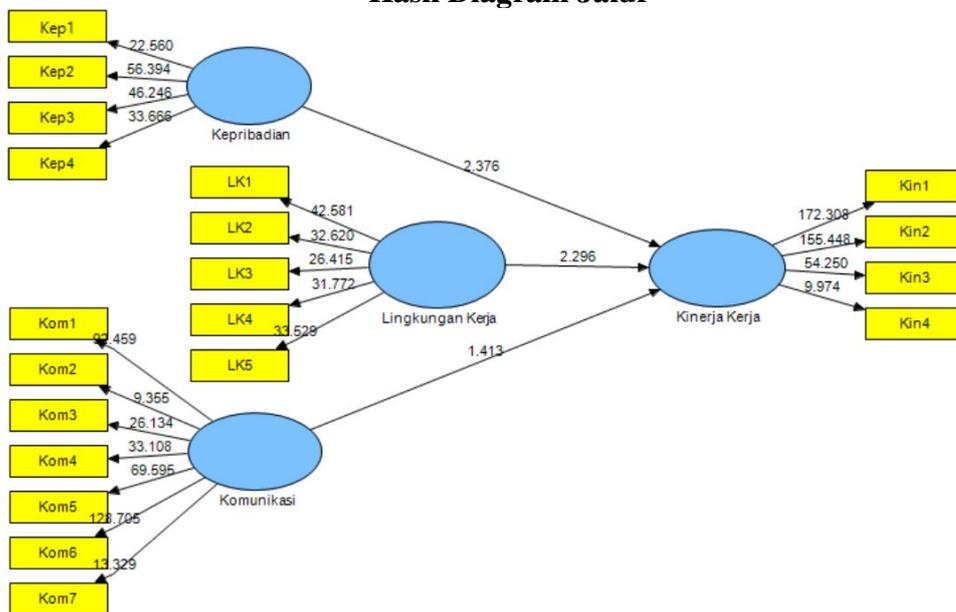
Sumber: Data SmartPLS 2.0 diolah

Discriminant Validity

Untuk *discriminant validity* pada model reflektif ini dievaluasi berdasarkan *cross loading*. Dimana pada penelitian ini korelasi antara variabel kepribadian dengan indikator masing-masing (Kep1 s/d Kep4) lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel kepribadian dengan indikator lainnya. Dan korelasi antara variabel lingkungan kerja terhadap indikator masing-masing (LK1 s/d LK5) lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan indikator lainnya. Begitu juga korelasi antara variabel komunikasi dengan indikator masing-masing (Kom1 s/d Kom7) lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel komunikasi dengan indikator lainnya. Dan untuk korelasi antara variabel kinerja kerja terhadap indikator masing-masing (Kin1 s/d Kin4) lebih besar dibandingkan dengan korelasi antara variabel kinerja kerja dengan indikator lainnya.

Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Gambar 2
Hasil Diagram Jalur



Nilai t statistik pada gambar 2 untuk variabel kepribadian terhadap kinerja kerja sebesar 2,376 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak, dengan demikian maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepribadian terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Manunggal Maju Jaya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widyasari *et al.*, (2017) dan Fiernaningsih (2017) yang menyimpulkan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan kepribadian seseorang akan menentukan perilakunya, tindakan, dan pikirannya dalam bekerja. Semakin

positif kepribadian seseorang maka akan semakin meningkat hasil kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan t statistik untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja kerja sebesar 2,296, nilai ini lebih besar dari 1,96, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Manunggal Maju Jaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi *et al.*, (2020) dan Nisa *et al.*, (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki peranan yang berarti dalam menentukan kinerja seseorang, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja seseorang.

Berdasarkan gambar 2 diketahui nilai t statistik variabel komunikasi terhadap kinerja kerja sebesar 1,413, nilai ini lebih kecil dari 1,96 sehingga, hal ini berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Manunggal Maju Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020) yang menyatakan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kerja. Kurang intensnya komunikasi yang dilakukan dan adanya komunikasi satu arah menjadi penyebab tidak signifikannya pengaruh tersebut. Sehingga dikemudian yang akan datang variabel komunikasi ini bisa ditingkatkan dengan dilakukan komunikasi yang terbuka dan dua arah.

R-Square Value

Gambar 3
Hasil Uji R-Square

	R Square
Kepribadian	
Kinerja Kerja	0.7386
Komunikasi	
Lingkungan Kerja	

Berdasarkan gambar 3 diketahui nilai *R square* sebesar 0,7386, sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh konstruk variabel kepribadian, lingkungan kerja dan komunikasi sebesar 73,86 % sedangkan sisanya sebesar 26,14 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat disimpulkan pada penelitian ini yaitu: 1) Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepribadian terhadap kinerja kerja, 2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, dan 3) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja kerja.

Pada penelitian ini terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya bisa meneliti dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan bisa menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

UCAPAN TERIMAKASIH

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini terlebih khusus kepada *owner* PT. Manunggal

Maju Jaya dan institusi masing-masing peneliti yaitu Universitas Riau Kepulauan dan STIE Galileo.

DAFTAR PUSTAKA

- Fachrezi, H., Khair, H., 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.* 3, 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fiernaningsih, N., 2017. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. *Adbis J. Adm. dan Bisnis* 11, 221. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v11i2.32>
- Haryono, S., 2017. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0, Luxima Metro Media.
- Ningrum, M.E., 2013. Peranan Komunikasi Internal Di Lingkungan Kerja. *Indept* 3, 25–30.
- Nisa, I.C., Rooswidjajani, R., Fristin, Y., 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Bisnis dan Manaj.* 5, 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Pratiwi, W.K., Nugrohoseno, D., 2018. Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)* 7, 63. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p63-72>
- Putra, I.W.R.S., Adnyani, I.G.A.D., 2019. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana* 8, 2014. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p05>
- Rialmi, Z., Morsen, M., 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)* 3, 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Setiawan, R., Lestari, E.P., 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *J. Organ. dan Manaj.* 12, 169–184.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., Andi, D., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada, in: *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*. pp. 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Sunengsih, N., 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada Di Jakarta (2012). *J. Manaj. Untar* 18, 245–256.
- Surjosuseno, D., 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *AGORA* 3, 759–784. <https://doi.org/10.1002/9781118834015.ch75>
- Widyasari, R., Syahlani, S.P., Santosa, K.A., 2017. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi: Analisis Pada Perusahaan Peternakan Di Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kinerja* 11, 40–49.