

Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Haisya Sam

Universitas Muhammadiyah Palopo

samhaisya@student.umpalopo.ac.id

Ahmad Suardi

Universitas Muhammadiyah Palopo

ahmadsuardi@umpalopo.ac.id

Adil

Universitas Muhammadiyah Palopo

adilbasiradil@gmail.com

Abstrak

Riset ini bertujuan untuk menganalisis dampak komunikasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Luwu utara. Tipe riset ini adalah riset kuantitatif, data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai tempat penelitian dilaksanakan. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 30 orang pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Luwu Utara. Analisis data dalam riset ini menggunakan PLS (Partial Least Square) serta diolah dengan memakai program Smart PLS 4.0 yang bertujuan untuk menguji ikatan prediktif antar konstruk dengan memandang apakah terdapat pengaruh ataupun ikatan antar konstruk tersebut. Hasil riset ini menunjukkan bahwa diperoleh nilai R-Square untuk komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai ialah sebesar 0,526 yang dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai ialah 52,5% sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci

Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang siap, mau dan mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Bagi ilmu kependudukan, konsep martabat manusia dapat diselaraskan dengan konsep “tenaga kerja” yang lebih menekankan pada “tenaga kerja” daripada “angkatan kerja”. Untuk melibatkan karyawan secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, pengarah SDM harus ditangani dengan hati-hati. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Ketahanan organisasi sangat tergantung pada komunikasi yang dibangun antara pembuat kebijakan dan anggota organisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi harus dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu pertama komunikasi antara atasan dan bawahan, kedua komunikasi

antar rekan kerja, dan ketiga komunikasi antara karyawan dan atasan. (Zinni, Siregar, & Simanjuntak, 2021). Aspek lain dalam mewujudkan prestasi kerja merupakan lingkungan kerja bagi pegawai, lingkungan kerja ialah elemen-elemen organisasi selaku sistem sosial yang memiliki pengaruh yang kokoh di dalam perilaku orang pada organisasi serta mempengaruhi terhadap prestasi organisasi (Leonardus, 2010). Terdapatnya fasilitas serta prasarana kerja yang cocok dengan watak tugas yang wajib dituntaskan ialah keadaan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja ini bukan hanya fasilitas serta prasarana, namun pula komunikasi, ikatan antar pegawai, kepemimpinan serta kerjasama. Apabila aspek aspek tersebut dapat dipadati hingga kinerja pegawai pun sangat bisa jadi ditingkatkan (Hakim, 2019). Menurut (Sedarmayanti, 2011) mendefinisikan lingkungan kerja ialah totalitas perlengkapan perkakas serta bahan yang dialami, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, tata cara kerjanya, dan pengatur kerjanya baik selaku perseorangan ataupun selaku kelompok. Lingkungan kerja ialah salah satu aspek berarti dalam menghasilkan kinerja pegawai. Aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain semacam penerangan ditempat kerja, temperatur suhu ruangan, keamanan kerja, serta ikatan dengan pegawai. Meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi kerja, Aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan bagi (Herzberg, 2008) terdiri atas 2 aspek ialah, *motivation factor* serta *hygiene factor*. *Motivation factor* merupakan energi dorong yang mencuat dari dalam diri tiap-tiap pegawai. Sebaliknya *hygiene factor* ialah energi dorong yang tiba dari luar diri pegawai paling utama dari organisasi ataupun lembaga tempat bekerja (Risky, Nurul, & Achmad, 2019). Kinerja pegawai sangat dipengaruhi sebagian aspek antara lain komunikasi, lingkungan kerja, serta pemberian motivasi kerja pegawainya. Tidak hanya aspek komunikasi dalam organisasi aspek lingkungan kerja ialah perihal berarti yang wajib dicermati, yang diartikan lingkungan kerja disini merupakan lingkungan raga yang meliputi fasilitas serta prasarana serta kerja non raga yang meliputi atmosfer kerja serta ikatan kerja (Nisa, Rooswidjajani, & Fristin, 2019). Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Utara dalam menjalankan tugasnya mengupayakan tingkatkan aspek yang terpaut dalam manajemen sumber energi manusia pada pegawai yang berkaitan dengan komunikasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja pegawai terus diupayakan (Handayani, Syarifuddin, & Tui, 2021).

Beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya Adinda Herlista¹, Handoyo Joko W² & Reni Shinta Dewi³, Windy J. Sumaki¹, Rita N. Taroreh², Djurwati Soepen (2015). Bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja ternyata berdampak pengaruh positif terhadap kinerja (Kartini, 2020). Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui dampak dari komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan uraian latar belakang, maka dalam rangka menyusun jurnal penelitian dengan judul “Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”

II. LANDASAN TEORI

A. 1. Komunikasi

Menurut (Mulyana, 2010) bahwa Komunikasi yaitu berasal dari bahasa latin *communicatio*, yang bersumber dari kata komunis yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna, jadi komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan. Hovland mendefinisikan proses komunikasi sebagai proses yang memungkinkan seseorang menyampaikan rangsangan untuk mengubah perilaku

orang lain. Menurut (Effendy, 2005) mengidentifikasi yaitu dalam komunikasi yang melibatkan dua orang, komunikasi berlangsung apabila adanya kesamaan makna. sesuai dengan definisi tersebut pada dasarnya seseorang melakukan komunikasi adalah untuk mencapai kesamaan makna antara manusia yang terlibat dalam komunikasi yang terjadi, dimana kesepahaman yang ada dalam benak komunikator (penyampai pesan) dengan komunikan (penerima pesan) mengenai pesan yang disampaikan haruslah sama agar apa yang komunikator maksud juga dapat dipahami dengan baik oleh komunikan sehingga komunikasi berjalan baik dan efektif (Kartini, 2020). Sementara menurut (Sopiah, 2018) berpendapat bila “Komunikasi diartikan sebagai penyimpanan ataupun pertukaran informasi dari pengirim ke penerima, baik melalui lisan, tulisan, ataupun melalui alat guna berkomunikasi” (Zinni, Siregar, & Simanjuntak, 2021).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 2011). Menurut (Nitisemito, 2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut (Sedarmayanti, 2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Risky, Nurul, & Achmad, 2019).

3. Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerjanya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Sofyan, Prasada, & Akbar, 2020). Menurut Hadari (2003) menjelaskan secara umum motivasi sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujuakn pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya. (Hakim, 2019).

4. Kinerja

Kinerja karyawan sangat bergantung atau bahkan bergantung pada kualitas dan daya saing sumber daya manusianya. Kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan (Risky, Nurul, & Achmad, 2019). Menurut (Sulaksono, 2015) menerangkan kinerja ialah hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang bisa dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugas cocok dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ialah sesuatu hasil berbentuk tingkatan produktivitas seseorang karyawan dalam sesuatu industri. Menurut Mangkunegara (2000), kinerja merupakan hasil mutu serta kuantitas kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sepanjang melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam tiap industri, kinerja karyawan sangat berarti buat melindungi konsistensi produktivitas industri ataupun organisasi supaya selaras dengan visi serta misi industri (Putra & Laily, 2019).

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap pegawai Kantor Dinas Satuan Polisi Pamomng Praja Kabupaten Luwu Utara. Populasi dalam riset ini berjumlah 30 orang pegawai. Pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuensioner kepada pegawai tempat penelitian dilaksanakan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 4.0. PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

Analisis Outer Model

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat dari :

Pertama, Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 (Ghozali & Latan, 2015).

Kedua, Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. discriminant validity yaitu membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE), Instrumen dinyatakan valid apabila memiliki skor AVE > 0.5

Ketiga, Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficients. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Keempat, Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

Pengujian instrumen

Tabel Pengujian instrumen

Uji Instrumen	Uji yang digunakan
Uji Validitas	Convergent Validity AVE
Uji Reliabilitas	Cronbach Alpha Composite Reliability

Uji R Square

R-square untuk konstruk dependen digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen yang menunjukkan presentasi besaran pengaruh.

Analisa Inner Model

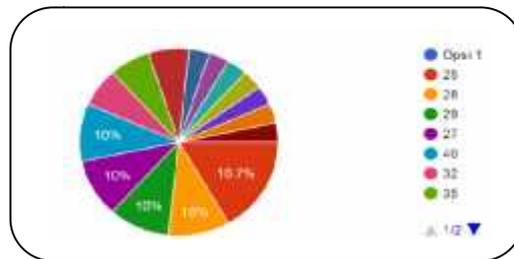
Analisis Inner Model atau yang biasa disebut dengan Model Struktural ini digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel yang diuji dalam model. Analisa inner model dalam pengujian menggunakan Smart PLS dilakukan dengan melakukan pengujian hipotesis. Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96, sedangkan skor beta digunakan untuk mengetahui arah pengaruh hubungan antar variabel. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah

Ha= t-statistik > 1,96 dengan skor p-values < 0,05.

H0= t-statistik < 1.96 dengan skor p-values > 0.05.

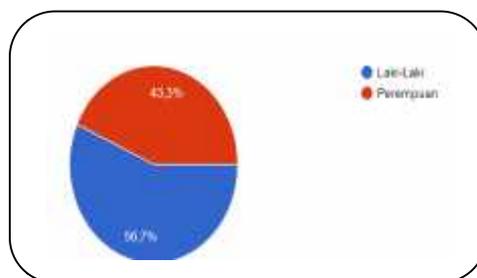
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Anlisis Deskriptif



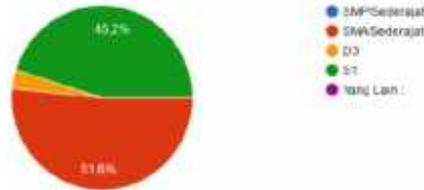
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa Sebagian besar pegawai didominasi oleh mereka yang berusia 25 tahun orang sebanyak 16,7%, diikuti dengan pegawai berusia 29-40 tahun masing-masing sebanyak 10%.



Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

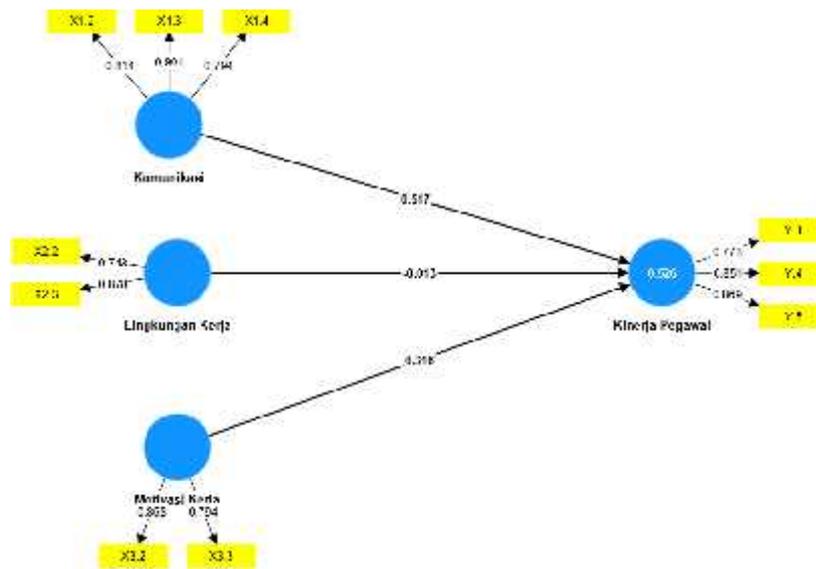
Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa Sebagian besar pegawai didominasi oleh berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebanyak 56,7%. Adapun pegawai dengan jenis kelamin Wanita sebanyak 43,3%.



Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa sebagian besar pegawai didominasi oleh latar belakang Pendidikan SMA/ Sederajat 51,6%, diikuti dengan dengan latar belakang Pendidikan S1 sebanyak 45,2%.

Outer Model



Gambar 1.1 Outer Model

Berdasarkan pengukuran uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu CronbachAlpha dan CompositeReliability. Konstruk dikatakan reliable jika nilai CronbachAlpha dan CompositeReliability lebih dari 0,7 untuk penelitian bersifat confirmatory dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat explorator.

	Cronbach's alpha	rho_a	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0,779	0,801	0,871	0,692
Komunikasi	0,791	0,836	0,875	0,701
LingkunganKerja	0,498	0,534	0,795	0,661
MotivasiKerja	0,559	0,573	0,818	0,692

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* diatas 0,70. Variabel Kinerja Pegawai mempunya nilai *Composite Reliability* (CR) 0,871 > 0,70 yang menunjukkan bahwa setiap variabel item yang mengukur komunikasikonsisten/reliabel dalam mengukurkomunikasi. Demikian dengan nilai *Composite Reliability* (CR) variabel komunikasi 0,875; lingkungan kerja 0,795 dan variabel motivasi kerja 0,818. kemudian nilai AVE Kinerja Pegawai adalah 0,692 yang berarti nilai besarnyavariasi item pengukuran variabel komunikasi, lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja yang terkandungmemilikinilai AVE 69,20% > 0,50. Makaterpenuhisyarat Convergent validity yang baik.

Uji R

Uji statistik R pada dasarnya menunjukkan apakah terdapat hubungan antar variabel signifikan dan R Square dari model penelitian. Nilai R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Nilai estimasi R-Square dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0,526	0,472

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,526 yang dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh variabel komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 52,5% sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian *Structural Model*

Structural Equation Model (SEM) merupakan teknik analisis yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan. Hubungan ini dibangun antara satu atau beberapa variabel independen dengan satu atau beberapa variabel dependen. Masing-masing variabel dapat berbentuk faktor atau konstruk yang dibangun dari beberapa indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel Pengujian Model Strukturan/Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Komunikasi -> Kinerja Pegawai	0,517	0,530	0,160	3,231	0,001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,013	0,019	0,175	0,075	0,941
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,316	0,303	0,189	1,675	0,094

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel, p-value atau T Statistic yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil hipotesis diterima atau ditolak. Hipotesis dapat diterima apabila nilai T Statistic > T Tabel atau p value > 0,05. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa :

Komunikasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dengan arah positif. Hal ini dapat dilihat pada nilai original sampel sebesar 0,517 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah positif. Kemudian nilai T statistic > T Tabel yaitu $3,231 > 1,96$ atau dapat dilihat pada P value yang bernilai $0,001 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel komunikasi memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Luwu Utara.

Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dengan arah negatif. Hal ini dapat dilihat pada nilai original sampel sebesar $-0,013$ yang menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah positif. Kemudian nilai T statistic > T Tabel yaitu $0,075 > 1,96$ atau dapat dilihat pada P value yang bernilai $0,941 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Luwu Utara.

Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan dengan arah positif. Hal ini dapat dilihat pada nilai original sampel sebesar 0,316 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah positif. Kemudian nilai T statistic > T Tabel yaitu $1,675 > 1,96$ atau dapat dilihat pada P value yang bernilai $0,094 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa Variabel Motivasi kerja memiliki Pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Luwu Utara.

V. KESIMPULAN

Pada Riset ini analisis dampak komunikasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Luwu Utara sudah dikaji. Bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Luwu Utara. Karena komunikasi seorang pemimpin dapat menciptakan hubungan yang baik dengan pegawainya, serta pemimpin harus menggunakan bahasa yang mudah dipahami pegawainya, karena kesuksesan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan/instansi dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam berkomunikasi (pencapaian tugas dan peraturan) kepada pegawainya. Variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Luwu Utara. Hal ini di karenakan lingkungan kerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja mengindikasikan bahwa dengan apapun kondisi lingkungan kerja maka tidak mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya naik turunnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Luwu Utara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Palopo melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat yang telah memfasilitasi kegiatan penelitian dan publikasi selama kegiatan penelitian. Selain itu peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing dan responden yang telah membantu dalam memberikan informasi, arahan dan dukungan selama kegiatan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Deddy Mulyana.(2010).*Pengantar Ilmu Komunikasi*.Bandung : RemajaRosdakarya
- Effendy, Uchjana Onong. (2005). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT. Citra.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. SemarangHarnanto.2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPF.
- Hakim, M. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang*.*Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 191.
- Handayani, Y., Syarifuddin, A., & Tui, S. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol pp) Kota Makassar*. *MM Journal STIE YPUP Makassar*, 2, 92-107.
- Kartini, T. M. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal pelita ilmu*, 14 (2), 88-67.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2019).*Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*.*Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4 (2), 198-203.
- Putra, A. A., & Laily, N. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Para Bathara Surya*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8 (9), 1-15.
- Risky, N. A., Nurul, Q., & Achmad, H. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*.*Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4 (1).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi ManajemenPegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan*.*Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11 (2a), 33-44.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang, UB Press.

Zinni, Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan*. Jurnal Ilmiah MEA, 5 (2), 667-689.