

**PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSAT OLEH-OLEH RENDY**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri



Oleh:

**Whendy Pramudya Putra**

**2012010368**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITASS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

Skripsi Oleh :

Whendy Pramudya Putra

NPM: 2012010368

Judul:

**Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Di Pusat Oleh Oleh Rendy**

Telah disetujui untuk diajukan kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: Juli 2024

Dosen Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.**  
NIDN: 0014015706

Dosen Pembimbing II



**Rony Kurniawan, M.M.**  
NIDN : 0730076804

Skripsi oleh:

**WHENDY PRAMUDYA PUTRA**

**NPM: 2012010368**

Judul:

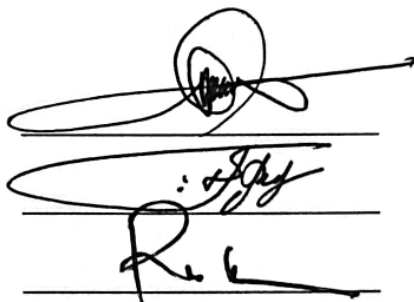
**PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PUSAT OLEH OLEH RENDY**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada Tanggal: 9 Juni 2024

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

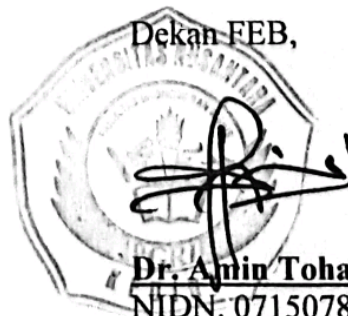
Panitia Penguji:

1. Ketua : Prf. Dr. H. Sugiono, M.M.
2. Penguji I : Hery Purnomo, S.E., M.M
3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB,



**Dr. Amin Tohari, M.Si**  
NIDN: 0715078102

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Whendy Pramudya Putra  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
TTL : Kediri, 16 Mei 2002  
NPM : 2012010368  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa dengan sebenar-benarnya, dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis sebagai acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 3 Juli 2024  
Yang Menyatakan



**WHENDY PRAMUDYA P**  
NPM. 2012010368

**Motto:**

“Mustahil Tuhan Membawa Kita Sejauh Ini Jika Hanya Untuk Gagal.”

**Persembahan untuk:**

Seluruh keluarga seluruh orang yang saya sayangi dan selalu mendukung apapun serta kebersamai saya sejauh ini.

## ABSTRAK

**Whendy Pramudya Putra:** Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Di Pusat Oleh-oleh Rendy, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024

**Kata Kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang ada pada pusat oleh-oleh rendy yaitu setiap karyawan dengan berbagai bidang yang ada di pekerjaannya memiliki bentuk komunikasi dan lingkungan kerja yang sangat beragam dan apakah kedua hal tersebut berperan dalam membentuk kinerja karyawan. Hal ini segala bentuk pekerjaan di sana memerlukan komunikasi yang bagus dan lingkungan kerja yang memadai. Pada sebuah pekerjaan wajib untuk memperhatikan juga lingkungan kerja yang ada di dalam pekerjaannya. Untuk itu pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di pusat oleh-oleh rendy yang berjumlah 40 karyawan. Berdasarkan hasil pengujian bahwa secara parsial variabel komunikasi nilai  $t_{hitung}$  variabel mutasi (X1) yaitu 1,078. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,409 < 2,26129$ ) atau nilai Sig.  $0,0288 < 0,05$ .  $H_0$  diterima dan  $H_1$  diterima. Dapat diartikan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dipusat oleh-oleh rendy . nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja yaitu 1,078. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $2,621 > 2,26129$ ) atau nilai Sig.  $0,013 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di pusat oleh-oleh rendy. Hasil tabel uji F dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $1,239 < 3,23$ ) atau nilai Sig.  $0,014 > 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Terdapat pengaruh variabel komunikasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan (Y) secara simultan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan di pusat oleh-oleh rendy.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas Rahmat, Petunjuk, Karunia, dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul **“PERAN KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUSAT OLEH-OLEH RENDY”** dengan lancar.

Adapun penyusunan Skripsi ini bermaksud untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana manajemen di Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan kali ini penulis tidak lupa untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri
2. Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
3. Restin Meilina, M,M Selaku Ketua Program studi Manajemen
4. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M selaku dosen pembimbing Skripsi
5. Rony Kurniawan, M.M selaku dosen pembimbing skripsi
6. Kedua orang tua, dosen pembimbing, rekan dan sahabat yang telah mendukung dan memberi semangat dalam setiap perjalanan mengerjakan seminar.
7. Semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini yang telah membantu dalam menyusun proposal ini.

Penyusun menyadari, bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan saran dan kritik yang membangun demi sempurnanya skripsi.

Kediri, Juni 2024

**Whendy Pramudya Putra**

**NPM.2012010368**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
Motto.....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Penelitian.....	4
C. Identifikasi Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Teori.....	Error! Bookmark not defined.
B. Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Berpikir.....	Error! Bookmark not defined.
D. Kerangka Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2.1.....	Error! Bookmark not defined.
E. Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III.....	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.



<b>B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>C. Tempat dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>D. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>E. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>G. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>H. Uji Hipotesis .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>A. GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>B. DEKSRIPSI DATA VARIABEL .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>C. ANALISIS DATA.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>D. UJI HIPOTESIS .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>E. PEMBAHASAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>A. KESIMPULAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>B. SARAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2. 1 Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. 1 Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. 2 Kisi-Kisi Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. 3 Validitas .....	44
3. 4 Reabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 1 Data Tanggapan Responden Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 2 Data Tanggapan Responden Komunikasi	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 3 Data Tanggapan Responden Lingkungan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 4 Tabel Uji Normalitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 5 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 6 Tabel Hasil Heteroskedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 7 Tabel Hasil Uji Linieritas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 8 Tabel Hasil Uji Parsial .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 9 Tabel Hasil Uji Simultan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. 10 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1: Kerangka konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1: Struktur Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1: Surat Izin Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2: Surat Balasan Izin Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3: Kuesioner.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4: Tabulasi data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5: Dokumentasi Kegiatan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6: Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
7: Output Uji Validitas dan Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada masa sekarang ini setiap perusahaan atau pelaku usaha bisnis dituntut untuk menghadapi persaingan agar dapat bertahan dikondisi yang sedang naik turun. Banyak sekali faktor yang menjadikan Perusahaan agar dapat terus berkembang serta bertahan pada kondisi yang tidak menentu, salah satu faktor yang paling penting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di perusahaan adalah penentu serta aset yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan bisnisnya mulai produksi, distribusi, pemasaran hingga tata kelola perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien. perusahaan atau pelaku bisnis yang memiliki modal besar, alat yang canggih, peralatan yang lengkap, sistem kerja yang mendukung serta fasilitas yang memadai jika tanpa sumber daya manusia yang berkualitas maka akan tetap sulit dalam mencapai yang tujuan perusahaan tersebut.

Keberhasilan perusahaan dapat diperoleh dari kinerja karyawan yang baik. Salah satu faktor krusial yang dapat mempengaruhi sukses atau suksesnya suatu organisasi adalah hasil kerja para karyawannya. Jika kinerja pegawai berkualitas tinggi atau selalu prima, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Sebaliknya jika kinerja pegawai buruk atau stagnan maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.(Fauzi, 2022). Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dapat menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah proses yang dilalui seseorang

dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan dalam bidang pekerjaannya dengan menghasilkan suatu produk. Oleh karena itu, perusahaan berusaha meminimalkan pentingnya tujuan yang ingin dicapai.

Dalam menjalankan setiap aktivitas pekerjaan setiap karyawan harus mampu melakukan komunikasi dengan baik kepada rekan kerja, pelanggan, dan seluruh elemen dari perusahaan. Komunikasi adalah tindakan setiap individu menyampaikan pesan kepada individu lain dengan tujuan memberikan informasi atau meningkatkan kemampuan berbicara, baik dilakukan secara diam-diam maupun dengan suara keras. (Ighfirlana & Arifin, 2019). Komunikasi tidak saja hanya berlangsung antara atasan dan bawahan melainkan juga antar rekan kerja, melalui adanya komunikasi yang menguntungkan antar rekan kerja diangankan dapat membangun kekerabatan yang harmonis pada perusahaan dan ditegaskan dapat berpengaruh secara substansial terhadap kinerja karyawan (Fauzi, 2022).

Berkomunikasi yang baik selain dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, komunikasi juga mampu memberikan kenyamanan bagi seseorang karyawan pada tempat di mana dia bekerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja tempat di mana para karyawan melakukan aktivitasnya. Segala aktivitas perusahaan dilakukan di lingkungan kerja, maka dari itu dibutuhkannya lingkungan kerja yang mendukung guna demi kenyamanan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat berupa tempat kerja serta fasilitas dan kelengkapan kerja yang ada di dalamnya, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja menunjang proses dari aktivitas perusahaan. Lingkungan

kerja bukan hanya sekedar bangunan maupun fasilitas melainkan juga tentang hubungan karyawan dengan rekan kerja lainnya ataupun dengan atasan. Lingkungan kerja: keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, kebersihan juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. sehingga jam kerja karyawan akan bertambah.(Hasibuan & Bahri, 2019).

lingkungan kerja adalah internal *stakeholdres* merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya *internal stakeholdres* adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab.

Adapun penelitian yang pernah dilakukan oleh (Ighfirlana & Arifin, 2019) dengan judul “Strategi Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Dengan Menggunakan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervensi Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa)” Dimaknai bahwa komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan ' kehidupan kerja sehari-hari.

Sedangkan penelitian lain juga dilakukan oleh (Hendy et al., 2022) dengan judul” Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta” juga dapat disimpulkan bahwa terdapat peranan penting komunikasi dan lingkungan kerja dalam kinerja karyawan.

Pada uraian di atas terdapat masalah yang saling terhubung, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti masalah “Peran Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Oleh-oleh Rendy”. Diharapkan juga dengan adanya penelitian ini memberikan wawasan baru kepada pelaku usaha atau perusahaan untuk memperhatikan peran komunikasi dan kondisi lingkungan kerja yang nantinya akan dapat diterapkan kepada Pelaku usaha sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

## **B. Batasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terbatas dengan apa yang terjadi yang sudah tertera dalam latar belakang. Skripsi dengan judul Peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam pusat oleh-oleh Rendy mampu mencakup luas banyak materi namun peneliti akan terbatas pada variabel penelitian tentang pengertian komunikasi, peranan komunikasi, bentuk komunikasi, pengertian lingkungan kerja, faktor pendukung lingkungan kerja, serta bentuk lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di Pusat Oleh-oleh Rendy.

## **C. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang masalah peneliti menemukan beberapa masalah pada Perusahaan tersebut

1. Komunikasi yang terjadi di pusat oleh-oleh rendy mengalami kendala terutama pada saat proses produksi, distribusi maupun pemasaran.
2. Lingkungan kerja fisik yang ada kurang memadai dan cenderung mengganggu produktivitas



3. Kurang cepatnya karyawan dalam penyampaian barang yang ada di pusat oleh-oleh Rendy

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat oleh-oleh Rendy?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat oleh-oleh Rendy?
3. Adakah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat oleh-oleh Rendy?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. menganalisis dan mengetahui peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pusat oleh-oleh Rendy
2. menganalisis dan mengetahui peran komunikasi yang ada dan kondisi lingkungan kerja pada pusat Pusat oleh-oleh Rendy.
3. Menganalisis dan mengetahui apakah komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Pusat oleh-oleh Rendy

#### **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis : Di harapkan dengan adanya penelitian ini bisa bermanfaat untuk pembaca supaya memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja pada perusahaan manapun sehingga mampu mengetahui serta dapat mengatasi permasalahan yang ada.

2. Manfaat Teoritis : Diharapkan serta memberi dampak yang baik bagi karyawan maupun pemilik usaha mempelajari serta mendalami pentingnya peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat berinteraksi dengan karyawan guna membangun komunikasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga dalam melaksanakan aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik guna mencapai tujuan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aguayo Torrez, M. V. (2021). *Instrumen pengumpulan Data kuantitatif*.
- Fauzi, A. (2022). Peran Komunikasi DAN LINGKUNGAN Kerja Terhadap Kinerja KARYAWANN DALAM OrganisasiI DI PT. MULTI BANGUN MANDIRI ( LITERATURE REVIEW MSDM ). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 11.
- Hadi, S. (2020). *(Bebas) Adalah Variabel Yang Menjelaskan Atau Mempengaruhi Variabel Yang Lain, Sedangkan Variabel*. 23–35.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hendy, S., Nana, T., Lestari, C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). *Analisis Peran Disiplin Kerja , Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta*. 6(4), 6611–6624.
- Ighfirlana, & Arifin, R. (2019). Peranan Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 4(2), 82–94.
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 10348–

10357.

Kurniawati, A. Z. S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah )*.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>

Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>

Rivaldo, Y. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Eureka Media Aksara*, 1–90.

Sugiyono. (2019). *Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian*. 1, 1–9.

Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.

Wutun, M., Oesapa, D., & Supermarket, K. (2021). *EMPLOYEE Performance ( QUALITATIVE DESCRIPTIVE STUDY AT THE*. 1410–1417.