

Pengaruh Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)

Friska Helviana Vidanarko¹⁾, Dewi Andriani^{2*)}, Vera Firdaus^{3*)}

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

friskahelviana23@gmail.com, dewiandriani@umsida.ac.id, ,verafirdaus@umsida.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui Kinerja Karyawan Minimarket Indomaret Wilayah Kabupaten Sidoarjo dalam mengembangkan Kinerja Karyawannya. Penelitian ini menganalisis Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. menggunakan teknik penentuan sample menggunakan cluster sampling. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan kuesioner manual. Perangkat lunak bernama SPSS. Teknik analisis data meliputi pengujian asumsi standar dan analisis regresi linier berganda. Dalam pengujian hipotesis digunakan uji R^2 , uji t dan Uji F Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan menguntungkan antara Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh secara parsial Komunikasi Kerja mempunyai dampak positif dan bermanfaat. Disiplin Kerja memiliki Pengaruh Positif dan bermanfaat. Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja. Dari nilai Fhitung sebesar 85,677 sedangkan $> F_{tabel}$ 3,091 dan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian variabel komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

The aim of this research is to determine the performance of Indomaret Minimarket Employees in the Sidoarjo Regency Region in developing employee performance. This research analyzes Work Communication on Employee Performance, Work Discipline on Employee Performance and Work Environment on Employee Performance. This research method uses quantitative research methods. using a sample determination technique using cluster sampling. The sample in this study consisted of 100 respondents. Data collection in this research was by distributing questionnaires to respondents using a manual questionnaire. The software is called SPSS. Data analysis techniques include testing standard assumptions and multiple linear regression analysis. In testing the hypothesis, the R^2 test, t test and F test were used. The results of this research show that there is a significant and beneficial influence between Work Communication, Work Discipline and the Work Environment on Employee Performance. The partial influence of Work Communication has a positive and beneficial impact. Work Discipline has a positive and beneficial influence. Employee performance is positively and significantly influenced by the work environment. The Fcount value is 85.677 while $> F_{table}$ is 3.091 and < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus, the variables of work communication, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords : Work Communication, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi (Selatan et al., 2022) saat ini banyak memotivasi peningkatan dan perubahan di berbagai tempat, maka perusahaan mesti mencapai kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia melalui peran karyawan. Adanya talenta, kekuatan, dan keahlian untuk mencapai tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan dinilai melalui kinerja karyawan yang berhubungan dengan sumber daya manusia atas pencapaian mereka. Kinerja karyawan harus diperhatikan untuk mendorong sebuah perusahaan, karena hal tersebut demi menguasai kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan dalam persaingan global yang selalu berubah.

Minimarket Indomaret yang dioperasikan oleh PT Indomarco Prismatama, merupakan perusahaan ritel terbesar di Indonesia yang fokus pada penjualan barang pokok dan kebutuhan sehari-hari. Visi Indomaret adalah menjadi kekayaan nasional melalui jaringan ritel waralaba yang sangat kompetitif di tingkat global. Perusahaan ini mengedepankan nilai-nilai seperti integritas, keadilan, gotong royong, inovasi yang efektif, dan fokus pada kebahagiaan konsumen sebagai tujuannya. Keberadaan Minimarket Indomaret memiliki dampak besar, terutama di wilayah Kabupaten Sidoarjo, karena mengingat peningkatan kebutuhan dan permintaan dari masyarakat maka dibutuhkannya karyawan dengan pelayanan kerja yang efektifitas dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kondisi tenaga kerja di Minimarket Indomaret di beberapa wilayah Kabupaten Sidoarjo, khususnya di Kecamatan Balonbendo dan Kecamatan Tarik yang merupakan wilayah industri dan padat penduduk sehingga kualitas pelayanan juga harus baik demi kenyamanan bagi pelanggan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berhubungan dengan fenomena dan permasalahan mengenai efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan, maka perubahan harus dilakukan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penurunan kinerja dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan menghambat pencapaian target yang diinginkan. Oleh karena itu, PT Indomarco Prismatama perlu menunjukkan profesionalismenya dengan memperbaiki kualitas kinerja karyawan Minimarket Indomaret sesuai dengan tujuan

perusahaan (Pt et al., 2023). Mengenai uraian tersebut maka dapat digali aspek kinerja karyawan ditingkatkan melalui faktor komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan dampak sebuah pekerjaan yang teratur secara mutu maupun daya muat demi pencapaian karyawan dalam melakukan kegiatan melalui tanggung jawabnya dengan kejujuran, kerja sama, serta kecakapan (Zahrani & Susanta, n.d.). Untuk mencapai kinerja yang baik, seorang karyawan harus bermotivasi tinggi untuk melakukan pekerjaan dan memahami posisinya. Suatu hasil kinerja merupakan metode dari tingkatan kesuksesan individu selama waktu yang sudah pasti untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, baik dalam hal mutu dan jumlah. (Anggraini et al., 2023) Aspek yang harus dipertimbangkan oleh sebuah perusahaan yakni mengenai kinerja karyawan demi terlaksananya suatu tujuan dan pertumbuhan perusahaan di era persaingan global yang sering berubah. Dikarenakan sebuah kinerja adalah usaha dalam mencakup mental maupun sikap demi memperoleh hasil kerja yang maksimal dan menarik sumber-sumber yang telah ada sebanyak-banyaknya.

Komunikasi bermaksud terhadap suatu cara dalam respon dan pemberian sebuah informasi dari mulut ke mulut. Menyatakan (Nurhidayat, 2022) Komunikasi dianggap sebagai kunci utama dalam membentuk hubungan kerja yang baik antar-karyawan dan antara karyawan dengan atasan. Kualitas komunikasi yang baik memengaruhi kinerja karyawan, menciptakan hasil pekerjaan yang teratur dan bermanfaat. Suasana dan semangat kerja timbang muncul melalui komunikasi yang efektif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menghambat kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan suasana kerja yang harmonis, penting untuk membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan lingkungan sekitar (Jurnal et al., 2022).

Disiplin merujuk pada kemampuan dan komitmen seseorang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam lingkungan setempat. Ketaatan terhadap norma-norma ini memberikan manfaat besar, baik bagi perusahaan maupun kinerja individu. Dalam

konteks organisasi, disiplin kerja menjadi kunci untuk memastikan pelaksanaan tugas yang teratur dan efisien, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal (Suwanto et al., 2021). Tingkat disiplin kerja yang tinggi tercermin dalam kesadaran individu terhadap kewajiban terkait tugas yang diberikan. Sikap disiplin ini membantu karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan terarah dan teratur, mempermudah pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Dengan memberikan penghargaan yang pantas, kemampuan individu dapat ditingkatkan secara maksimal, menghasilkan dampak positif yang signifikan pada kinerja perusahaan (Arifin et al., 2022).

Lingkungan kerja sebagaimana menurut (Irwan & Irfan, 2021) merupakan pengaruh bagaimana mereka melakukan tugas tersebut di dalam area pekerja seperti penerangan, aroma, kebersihan, dan lain sebagainya. Penciptaan hubungan kerja dapat meningkatkan antara individu-individu yang berada di lingkungan tersebut melalui Lingkungan kerja. Maka, sangat penting bahwa lingkungan kerja harus baik dan nyaman karena hal tersebut membuat karyawan nyaman dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas. Namun jika lingkungan kerja kurang baik melibatkan hubungan yang tidak sehat antara karyawan dan pimpinan, hubungan ini dapat menghambat semangat kerja karyawan, serta suasana kerja dan peralatan yang tidak memadai (Fauzi, 2023).

Latar belakang sebagai research gap dari penelitian ini diambil melalui penelitian terdahulu. Berdasarkan penilitan (Abdullah et al., 2023) meneliti tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hanya 2 variabel. Sedangkan penilitan yang saat ini dilakukan oleh peneliti dari peneliti sebelumnya 2 variabel akan dikembangkan dengan menambah 2 variabel lagi yaitu komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret di wilayah Kabupaten Sidoarjo. Perbedaan juga menjadi pengembangan dari penelitian ini yang terletak pada subjek, pada penelitian (Alamsyah & Parhusip, 2023) subjek terletak pada prestasi kerja. Selanjutnya penulis mengganti subjek penelitian melalui kinerja karyawan. Terdapat juga celah penelitian pada (Manajemen et al., 2022) peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel adalah disproportionate stratified

random sampling, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik cluster sampling untuk pengambilan sampel.

Melalui uraian serta konteks permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini berdasarkan kajian literature terdahulu yang sudah diuraikan dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai macam celah penelitian untuk dikembangkan di penelitian ini. Belum adanya novelty pada penelitian ini yang menggabungkan antara variable Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: pada Beberapa Minimarket Indomaret di Wilayah Kabupaten Sidoarjo).

Tujuan riset ini adalah untuk mengetahui peranan tentang komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada beberapa minimarket indomaret wilayah Kabupaten Sidoarjo.

Komunikasi yang telah dinyatakan oleh (Manajemen et al., 2022) dan (Umniyyah et al., 2023) merupakan suatu proses pemberian informasi atau penyampaian kepada seseorang ke orang lain untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk dapat berkomunikasi secara efektif maka dibutuhkan indikator komunikasi kerja pada penelitian (M. Kerja & Kinerja, 2022) yang menyatakan bahwa:

Ketepatan. Kemampuan untuk melakukan dan memberikan informasi dengan tingkat keakuratan atau akurasi yang tinggi.
Persepsi. Proses mental di mana orang mengatur dan memahami informasi dari lingkungan mereka.

Pengendalian. Respon terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan tindakan atau aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu.

Kredibilitas. Sumber yang dianggap dapat diandalkan, dapat dipercaya, dan memiliki kekuatan dalam suatu situasi tertentu.

Keharmonisan. Suatu bentuk komunikasi yang harmonis di mana semuanya berjalan dengan baik, selaras, dan seimbang.

Komunikasi bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi lebih efektif, dengan pencapaian tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan (P. F. Kerja et al., 2023). Menurut penelitian (Nurhidayat, 2022), (Jurnal et al., 2022), dan (P. F. Kerja et al., 2023) bahwa komunikasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun telah ditemukan di penelitian terdahulu (Esun et al., 2021) dan (Suryati et al., 2022) bahwa komunikasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah tindakan yang mencerminkan sikap saling menghormati dan menaati segala aturan yang berlaku, sehingga pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Umniyyah et al., 2023) dan (Siregar et al., n.d.). Menurut (P. D. Kerja et al., n.d.) indikator kedisiplinan yaitu:

Frekuensi kehadiran. Karyawan dikatakan disiplin dilihat dari tolak ukur frekuensi kehadirannya, jika tingkat kehadirannya semakin tinggi maka tingkat disiplinnya meningkat.

Tingkat kewaspadaan karyawan. Sifat ketelitian dan perhitungan yang dimiliki oleh karyawan terhadap kewaspadaan di berbagai aspek pekerjaan.

Ketaatan pada standar kerja. Menggambarkan seorang pekerja wajib mematuhi atau mengikuti peraturan kerja dan tanggung jawab di tempat kerja agar terhindar dari hal yang tidak diinginkan.

Ketaatan pada peraturan kerja. Dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelacaran karyawan dalam bekerja.

Etika kerja. Sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan saling menghargai dan bertanggung jawab.

Sangat penting bagi perusahaan memiliki disiplin kerja yang benar-benar hanya berfokus kepada pekerjaannya agar kualitas kinerja karyawan dalam perusahaan dapat semakin meningkat, pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian sebelumnya (Sinaga et al., 2021). Penelitian dari (Suwanto et al., 2021), (Arifin et al., 2022), (Motivasi, 2022) dan (Sinaga et al., 2021) menguatkan hal ini bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, berdasarkan penelitian terdahulu (Lestari & Afifah, 2020) dan (Muna & Isnawati, 2022) disiplin kerja dikatakan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan area atau keadaan di mana orang bekerja, yang mencakup semua aspek lingkungan fisik, sosial, budaya, dan organisasional tempat orang bekerja (Manalu, 2020) dan (Andriani & Ramadhani, 2023).

Lingkungan kerja memiliki indikator menurut (Amalia et al., 2021) yakni:

Suasana kerja. Kondisi yang mendukung maupun meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hubungan antar rekan kerja. Hubungan sesama karyawan yang berkaitan mengenai interaksi yang harmonis dan tidak ada kesalahan fahaman.

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan. Hubungan karyawan dengan atasan yang selalu sehat serta baik.

Ketersediaan fasilitas bagi karyawan. Semua fasilitas fisik dan sumber daya yang tersedia untuk karyawan di tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah semua yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya (Beban et al., 2022). Sebuah kinerja akan baik ketika hubungan lingkungan kerjanya baik, pernyataan tersebut didukung dari penelitian terdahulu (Irwan & Irfan, 2021), (Fauzi, 2023), (Beban et al., 2022), dan (Sari & Andriani, 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun lingkungan kerja tidak mempengaruhi dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian (Safira & Rozak, 2020), (Hadita et al., 2023) dan (Nuriyah et al., 2021).

Kinerja adalah bentuk nyata serta bisa diukur dan dihasilkan melalui prestasi bagi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka di tempat kerja (Putri, n.d.) dan (Andriani, 2021). Indikator menurut (Rahyono, 2021) kinerja karyawan ialah:

Quality of work (kualitas kerja). Semua aspek yang berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dapat dinilai dalam bentuk angka atau penandaan angka lainnya.

Promptness (kecepatan). Memastikan dan menyelesaikan rencana kerja sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan dengan tepat waktu.

Initiative (inisiatif). Kemampuan untuk mengidentifikasi tugas yang perlu dilakukan dengan bertindak secara tepat tanpa perlu instruksi dan kegigihan untuk terus berupaya dalam mengatasi suatu masalah.

Capability (kapabilitas). Kemampuan untuk mengeksploitasi seseorang untuk menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.

Communication (komunikasi). Pertukaran informasi antar kelompok dan kemampuan seorang untuk berkomunikasi di dalam maupun luar organisasi dengan baik.

Kinerja karyawan mempengaruhi kesuksesan perusahaan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya (Rahyono, 2021). Setiap perusahaan mengharapkan bahwa karyawannya memiliki kemampuan, kompetensi, dan kedisiplinan atas tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi semua faktor secara signifikan.

METODE

Pada jenis penelitian ini yang diterapkan ialah pendekatan kuantitatif (Котлер, 2008). Pendekatan kuantitatif yakni suatu metode penelitian yang menggunakan data statistik, berupa angka, serta pengukuran numerik untuk menganalisis fenomena dan menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal bahwa variabel independen dan variabel dependen adalah dua jenis variabel yang dimanfaatkan dalam penelitian untuk mengevaluasi kaitan antara keduanya. Dalam penelitian ini menggunakan variabel komunikasi kerja(X1), disiplin kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan(Y). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Statiscal Product and Service Solution (SPSS).

Pengumpulan sumber data pada penelitian kali ini mencakup data primer hasil yang diperoleh melalui wawancara dan kuisisioner dengan rincian: pada variabel komunikasi kerja terdapat 10 pertanyaan dari 5 indikator, variabel disiplin kerja terdapat 10 pertanyaan dari 5 indikator, variabel lingkungan kerja 8 pertanyaan dari 4 indicator, variabel kinerja karyawan terdapat 10 pertanyaan dari 5 indicator. Evaluasi kuisisioner yang diberikan kepada responden melibatkan penggunaan bobot, yang berarti tanggapan dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Pengukuran tersebut melalui indicator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut (Котлер, 2008). Sementara itu data skunder menggunakan data

dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Lokasi penelitian yang digunakan penulis sebagai pengujian hipotesis terletak di Kecamatan Balongbendo dan Kecamatan Tarik, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur (61215). Pada jenis penelitian ini menggunakan teknik penentuan sample menggunakan cluster sampling untuk menentukan sampel apabila obyek atau sumber data penelitian yang akan diteliti sangat luas, maka pengambilan sampel berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan. Teknik ini mengambil 2 area dari beberapa minimarket indomaret yang berada di wilayah Kabupaten Sidoarjo populasi untuk dijadikan penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan Minimarket Indomaret di 2 wilayah Kabupaten Sidoarjo yakni area Kecamatan Balongbendo dan Kecamatan Tarik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat reliabilitas atau akurasi suatu alat ukur. Legitimasi menunjukkan tingkat ketepatan antara informasi yang benar-benar terjadi pada item dengan informasi yang dikumpulkan oleh spesialis. Korelasi antara skor setiap pertanyaan dan skor total semua pertanyaan diperlukan untuk menentukan validitas. Uji ini digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pernyataan dinyatakan sah jika r hitung \geq dari r tabel menghasilkan bilangan positif; namun, jika r hitung $<$ dari r tabel menghasilkan data yang tidak valid, pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi Kerja (X1)	X1.1	0,659	0,197	Valid
	X1.2	0,681	0,197	Valid
	X1.3	0,617	0,197	Valid
	X1.4	0,710	0,197	Valid
	X1.5	0,694	0,197	Valid
	X1.6	0,568	0,197	Valid
	X1.7	0,583	0,197	Valid
	X1.8	0,637	0,197	Valid
	X1.9	0,746	0,197	Valid
	X1.10	0,808	0,197	Valid

Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,665	0,197	Valid
	X2.2	0,682	0,197	Valid
	X2.3	0,646	0,197	Valid
	X2.4	0,639	0,197	Valid
	X2.5	0,580	0,197	Valid
	X2.6	0,659	0,197	Valid
	X2.7	0,686	0,197	Valid
	X2.8	0,593	0,197	Valid
	X2.9	0,593	0,197	Valid
	X2.10	0,724	0,197	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,744	0,197	Valid
	X3.2	0,650	0,197	Valid
	X3.3	0,610	0,197	Valid
	X3.4	0,717	0,197	Valid
	X3.5	0,777	0,197	Valid
	X3.6	0,726	0,197	Valid
	X3.7	0,662	0,197	Valid
	X3.8	0,698	0,197	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,605	0,197	Valid
	Y.2	0,597	0,197	Valid
	Y.3	0,723	0,197	Valid
	Y.4	0,702	0,197	Valid
	Y.5	0,695	0,197	Valid
	Y.6	0,742	0,197	Valid
	Y.7	0,713	0,197	Valid
	Y.8	0,633	0,197	Valid
	Y.9	0,681	0,197	Valid
	Y.10	0,596	0,197	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa hasil penelitian seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki r hitung > r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas Ditas

Uji reliabilitas adalah skala berbasis kuesioner yang mengukur konsistensi responden dalam menanggapi pertanyaan. Jika suatu instrumen memiliki nilai alpha positif lebih besar dari 0,6, maka dianggap reliabel. Alat ukur yang digunakan semakin reliabel semakin tinggi nilai

alpha. Berikut adalah temuan uji reliabilitas penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Komunikasi Kerja (X1)	0,864	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,843	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,842	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,861	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel Komunikasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi Kerja (X1)	0,591	1,692
Disiplin Kerja (X2)	0,396	2,528
Lingkungan Kerja (X3)	0,426	2,345

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) tidak saling mempengaruhi

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.853	0,728	0,720	2,49918	1,719

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Uji autokorelasi merupakan uji model regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara galat interferensi pada periode t-1 (sebelumnya) dengan galat pengganggu pada periode t. Oleh karena itu, tidak ditemukan adanya autokorelasi yang signifikan pada hasil regresi. Autokorelasi dalam data yang dianalisis dapat diuji dengan menggunakan Durbin Watson. Jika pengukuran Durbin Watson (DW) menunjukkan angka 2, berarti tidak ada autokorelasi kritis.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 1,719 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,613 < (1,719) < (1,732)$) artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Std. Error		
		B	Beta			
1 (Constant)	4,824		2,561		1,884	0,063
Komunikasi Kerja (X1)	0,145	0,067	0,151		2,176	0,032
Disiplin Kerja (X2)	0,500	0,086	0,494		5,842	0,000
Lingkungan Kerja (X3)	0,312	0,084	0,305		3,739	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,824 + 0,145X1 + 0,500X2 + 0,312X3$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

Konstanta

Nilai konstanta 4,824 menunjukkan apabila variabel komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 4,824.

Komunikasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel komunikasi kerja bernilai positif sebesar 0,145. Hal ini artinya, jika variabel komunikasi kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,145.

Disiplin Kerja

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,500. Hal ini artinya, jika variabel disiplin kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,500.

Lingkungan Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,312. Hal ini artinya, jika variabel Lingkungan kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,312.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a					Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Std. Error	
		B	Beta			
1 (Constant)	4,824		2,561		1,884	0,063
Komunikasi Kerja (X1)	0,145	0,067	0,151		2,176	0,032
Disiplin Kerja (X2)	0,500	0,086	0,494		5,842	0,000
Lingkungan Kerja (X3)	0,312	0,084	0,305		3,739	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai degree of freedom sebesar $df=n-k-1$ ($100-3-1=96$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,985. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 2,176. Hal ini menunjukkan bahwa thitung $2,176 > ttabel$ 1,985 dan signifikansi $< 0,05$ ($0,03 < 0,05$). Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 5,842. Hal ini menunjukkan thitung $5,842 > ttabel$ 1,985 dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H2 diterima, artinya variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 3,739. Hal ini menunjukkan thitung $3,739 > ttabel$ 1,985 dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H3 diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	1605,383	3	535,128	85,677	.000 ^b
	Residual	599,607	96	6,246		
	Total	2204,990	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 B. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 85,677 sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($100-3-1=96$) maka diperoleh Ftabel sebesar 3,091, oleh karena itu Fhitung $85,677 > Ftabel$ 3,091 dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H4 diterima, bahwa variabel komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	0,728	0,720	2,49918	1,719

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Komunikasi Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,728 atau 72,8%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 72,8% oleh variabel komunikasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3). Sedangkan sebesar 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Komunikasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa komunikasi kerja yang efektif bisa menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam bekerja dan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat komunikasi yang dijalin oleh karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin baik tingkat kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhidayat, 2022) (Jurnal et al., 2022) (P. F. Kerja et al., 2023) dan tidak sejalan

dengan penelitian (Esun et al., 2021) (Suryati et al., 2022).

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang dibangun oleh indikator Ketepatan, Persepsi, Pengendalian, Kredibilitas, serta Keharmonisan. Kontribusi terbesar terletak pada keharmonisan, yakni suatu bentuk komunikasi yang harmonis di mana semuanya berjalan dengan baik, selaras, dan seimbang di lingkungan sekitar, hal ini didukung oleh banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan bahwa kegigihan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas perusahaan secara keseluruhan. Ketika setiap individu menunjukkan ketekunan dan dedikasi dalam menjalankan tugas mereka, hasilnya adalah kinerja perusahaan yang lebih unggul dan berkelanjutan.

Komunikasi kerja yang efektif bukan hanya sarana untuk pertukaran informasi, tetapi juga merupakan kunci untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Karyawan PT. Indomaret yang memiliki Komunikasi baik dan positif antar karyawan dapat menciptakan pemahaman yang baik pula. Karyawan yang berkomunikasi dengan baik mampu mengatasi hambatan dan memperkuat hubungan antar individu. Kinerja karyawan yang baik melalui komunikasi dapat memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dapat dipahami dengan baik serta dapat mendukung peningkatan kinerja.

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang berfokus terhadap pekerjaan di sebuah perusahaan sebagai peningkatan kualitas kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diberlakukan di perusahaan dan diterapkan oleh karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suwanto et al., 2021) (Arifin et al., 2022) (Sinaga et al., 2021) (Motivasi, 2022) pada penelitiannya menunjukkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja

karyawan dan tidak sejalan dengan penelitian (Lestari & Afifah, 2020) (Muna & Isnawati, 2022).

Implikasi empiris menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja yang dibangun oleh frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Dalam hal ini kontribusi indikator terbesar dalam penelitian ini adalah etika kerja, yakni sikap yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan saling menghargai dan bertanggung jawab. Hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa karyawan yang menjunjung tinggi nilai saling menghargai dalam disiplin kerja, mereka percaya bahwa sikap menghormati kinerja setiap individu merupakan landasan utama lingkungan kerja yang sehat. Saling menghargai dapat menciptakan atmosfer positif di tempat kerja, memotivasi karyawan untuk berkinerja secara baik dan memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan.

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada PT.Indomaret cenderung dapat memahami dan mampu mengelola waktu mereka dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Disiplin kerja yang baik terhadap tanggung jawab perusahaan dapat membantu karyawan untuk fokus pada pencapaian tujuan perusahaan, yang pada gilirannya, kontribusi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang positif.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil lingkungan kerja membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja semua yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sebuah kinerja akan baik ketika hubungan lingkungan kerjanya baik. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irwan & Irfan, 2021) (Fauzi, 2023) (Beban et al., 2022) (Sari & Andriani, 2022) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan. dan tidak sejalan dengan penelitian (Safira & Rozak, 2020) (Hadita et al., 2023) (Nuriyah et al., 2021).

Implikasi empiris menunjukkan bahwa indikator yang dibangun oleh suasana kerja, hubungan

antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas bagi karyawan. Dalam hal ini kontribusi indikator terbesar dalam penelitian ini adalah hubungan antara bawahan dengan pimpinan, yakni hubungan komunikasi antara bawahan dan pimpinan di perusahaan untuk menjadikan kinerja menjadi lebih terbuka dan efektif. Hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang sangat setuju jika komunikasi yang sehat dan terbuka dengan pimpinan menciptakan kinerja yang inklusif, di mana karyawan merasa didengar dan dihargai. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kegigihan dalam bekerja, karena karyawan merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Lingkungan kerja dapat berperan penting dalam aktivitas kerja karyawan dan dapat memotivasi karyawan sedemikian rupa sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja dilakukan dengan cara merawat dan menjaga lingkungan sekitar yang baik dan nyaman.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan mendapat manfaat yang signifikan dari disiplin kerja. Sementara itu, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Komunikasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni. Karyawan diharapkan untuk senantiasa selalu memaksimalkan komunikasi kerja karena berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga senantiasa meningkatkan kedisiplinan karyawan terutama dalam frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja serta etika kerja karyawan sehingga tercipta sebuah kinerja yang maksimal selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan dalam hal ini diharapkan karyawan maupun

perusahaan dapat membangun suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, dan ketersediaan fasilitas memaksimalkan kinerja. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah keterbaruan variabel bebas.

Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan satu jenis sampel yakni pada beberapa indomaret Sidoarjo yang diambil 2 wilayah saja, hal ini dirasa kurang oleh peneliti dan diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa mengambil populasi dari beberapa indomaret Sidoarjo yang lebih dari 2 wilayah.

PENUTUP

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan terutama Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial (FBHIS). Terima kasih juga diucapkan kepada kedua orang tua serta keluarga yang senantiasa mendoakan. Kepada Karyawan Indomaret yang telah menjadi responden dan memberikan dukungan serta bantuan terhadap pengerjaan tugas akhir saya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Alamsyah, V., & Parhusip, A. A. (2023). Pengaruh komunikasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Perum Perumnas Medan. 4(1), 22–26.
- Amalia, Z., Fauzi, A., & Mardi, M. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Pada Mahasiswa Akuntansi Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 731. <https://doi.org/10.29040/jie.v5i2.2366>
- Andriani, D. (2021). Analisis Emotional Intelligence, Efikasi Diri dan Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja melalui Motivasi Pada PT Angkasa Pura I (Persero).

- Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 16(2), 279–301.
<http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>
- Andriani, D., & Ramadhani, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *JIMAK (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 2(1), 2809–2406.
- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung*. 8(1), 532–541.
- Arifin, M. Z., Sasana, H., Ekonomi, F., Tidar, U., & Jawab, T. (2022). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 2(6), 49–56.
- Beban, P., Dan, K., & Kerja, L. (2022). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS VOL.12, NO. 1, Januari 2022*. 12(1), 84–94.
- Esun, P. T., Utama, I., & Batam, I. (2021). 9,104 > f. 8, 118–128.
- Fauzi, S. (2023). *JMKI, +Vol.1+No.4+OKTOBER+2023+HAL+104-118*. 1(4), 104–118.
- Hadita, Saputra, F., Masyruroh, J. A., Danaya, P. B., Maharani, P. S., Ningsih, A. N., Ricki, S. T., Putri, M. A. G., & Jumawan. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=itHZmuAAA&AJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=itHZmuAAAAAJ:e5wmG9Sq2KIC
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(2), 218–222.
- Jurnal, J., Mea, I., Komunikasi, P., Kerja, D., Karir, P., Lingkungan, D. A. N., Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., & Siahaan, M. S. M. (2022). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) MEDAN AREA-1*
- JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 6(2).
- Kerja, M., & Kinerja, T. (2022). *Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rs awal bros batam*.
- Kerja, P. D., Dan, L. K., Pt, P., & Cipta, H. (n.d.). *MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3(1), 60–74.
- Kerja, P. F., Kerja, K., Kerja, D., Kinerja, T., & Anandita, A. (2023). *Employee Performance In PT. Multi Mitra Baruna Pada PT. Multi Mitra Baruna*. 4(5), 6003–6014.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi)*. 3(1), 93–110.
- Manajemen, M. I., Mimb, B., Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan*. 19(November), 25–34.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Motivasi, P. (2022). *Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan*. 1(9), 3100–3111.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.480>
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir,

- Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Pt, P., Cabang, I., Kabupaten, A., Sarifudin, L., & Kubal, J. (2023). *Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(6), 524–531.
- Putri, L. P. (n.d.). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*.
- Rahyono, A. A. (2021). *Karyawan (Studi Pada Yayasan Baitul Jannah Bandar Lampung)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 2635.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU, 2017*, 978–979.
- Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 2935–2943.
- Selatan, S., Bangka, D. A. N., Cabang, B., & Ernawati, R. (2022). *Fakultas ekonomi universitas tridinanti palembang 2022*.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110.
<https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
- Siregar, D. L., Simanjuntak, J., Batam, U., Batam, K., & Batam, K. (n.d.). *Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa*.
- Suryati, Tannady, H., Lestari, N. C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). Analisis peran disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan sekolah dasar di DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 6611–6624.
<https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4219>
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipita Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229.
<https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.73>
- Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). *Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. 4(6), 8865–8877.
- Zahrani, N., & Susanta, H. (n.d.). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Customer Service Representative PT . Telkom (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Semarang) Pendahuluan Kerangka Teori*. IX(Iv), 412–419.
- Котлер, Ф. (2008). *No TitleМаркетинг по Котлеру*.