

# JAM-EKIS

ISSN : 2655-6359 E-ISSN : 2656-436X

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN & EKONOMI ISLAM

**VOLUME 7**

**NOMOR 1**

**JANUARI 2024**

# J A M – E K I S

## JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

**Pelindung** : Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)

**Penanggung Jawab** : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB

**Ketua Dewan Redaksi** : Dr. Meilaty Finthariasari, M.M

**Sekretaris Dewan Redaksi** : Marini, S.E., M. EK

**Dewan Redaksi** :

1. Prof. Lizar Alfansi, Ph.D
2. Dr. Arfan Ikhsan
3. Karona Cahya Susena, S.E., M.M
4. Dr. Afi Parnawi
5. Dr. Willy Abdilla
6. Dr. Rumanintya Lisaria Putri, S.E., M.M
7. Dr. Mochammad Arif Budiman, S. Ag., M.E.I.,  
CIRR., CIIQA
8. Dr. Sugiyanto. S.Sos. MM
9. Dr. Arfan Ikhsan, M.Si
10. Dr. Asep Risman
11. Dr. Nurlaila, S.E., MA., CMA
12. Dr. Fachruzzaman
13. Dr. Onsardi, M.M
14. Dr. Nizwan Zukri

**Executive Editors** : 1. Dr. Muhammad Kristiawan  
2. Berto Usman, Ph.D

**Dewan Editor** : 1. Marliza Ade Fitri, S.E., M.M  
2. Yulius Wahyu Setyadi, M.M  
3. Diah Khoiriah, M.Acc  
4. Tezar Arianto, M.M

**Secretariat and Administration** : 1. Ade Tiara, M.M  
2. Merta Kusuma, M.M

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN  
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI  
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP  
TERLETAK PADA PENULIS

### ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

**DAFTAR ISI**

PENGARUH PRODUCT QUALITY DAN PRICE TERHADAP CONSUMER BUYING INTEREST (Studi Kasus Pada Konsumen Kulit Kayu Lantung Toko Fajri Craft)	1-14
Reni Indriani Dinna Ihza Mahawati	
PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN DAN JOB RELEVANT INFORMATION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Pemda Kabupaten Seluma)	15-27
Diah Khairiyah Desi Fitria Mardhiyah Dwi Ilhami Riri Hermita Sari	
ANALISIS RASIO KEUANGAN PT INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK: IMPLIKASI TERHADAP KEMAMPUAN PERUSAHAAN DALAM MELUNASI UTANG KEPADA KREDITUR	28-43
Kerin Wenabella Dzarra Syadzwah Gebi Epata Paulina Br Karo Dinakara Anjani Herawati Rulyanti Susi Wardhani	
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada PT. Putra Maga Naditama)	44-58
Harry Domingo Mimi Kurnia Nengsih	
PENGARUH RELATIONSHIP MARKETING TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DAN LOYALITAS PELANGGAN KORAN RAKYAT BENGKULU	59-68
Yeyen Permayanti Yolanda Oktariani	
TRANSFORMASI PERILAKU KONSUMTIF MAHASISWA DI PERANTAUAN (STUDI KASUS MAHASISWA EKONOMI SYARIAH UINFAS BENGKULU )	69-87
Fahmi Novranda Idwal Romi Adetio Setiawan	
PENGGUNAAN RASIO KEUANGAN UNTUK MEMBANDINGKAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN KELAPA SAWIT PADA PT ASTRA AGRO Tbk DENGAN PT PROVIDENT AGRO Tbk PERIODE 2018-2022	88-105
Deninda Paquita De Angel Irgy Eza Farensyah Linda Y Adii Nathalia Nursanita Putri Yuliyana Rulyanti Susi Wardhani	

PERAN PERBANKAN SYARIAH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PETANI  
SAWIT DI DESA GENTING JUAR KEC. SEMIDANG ALAS MARAS KAB. SELUMA 106-123  
Yeti Zetria  
Andang Sunarto  
Nurrahmah Putry

STRATEGI ELEKTRONIK WORD OF MOUTH DALAM MENINGKATKAN PENJUALAN  
PADA SHEREN HIJAB BENGKULU 124-133  
Andang Sunarto  
Andi Harpepen  
Rossella Afriani

EFEKTIVITAS PENYALURAN DANA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DALAM  
UPAYA PENGENTASAN KEMISKINAN 310-327  
Siti Fadila  
Valensia Engel  
ZulifahF  
Fadia Breska  
Muhammad Randy Qibran

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA,  
MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**(Studi Empiris Pada PT. Putra Maga Naditama)**

*The Influence Of Work Environment, Work Discipline, Motivation And  
Communication On Employee Performance  
(Empirical Study at PT. Putra Maga Naditama)*

**Harry Domingo<sup>1</sup>, Mimi Kurnia Nengsih<sup>2</sup>**

<sup>12</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[harrydomingo12@gmail.com](mailto:harrydomingo12@gmail.com)<sup>1</sup>

Corresponding email: [harrydomingo12@gmail.com](mailto:harrydomingo12@gmail.com)

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Diterima : 29 Januari 2024

Direvisi : 01 Februari 2024

Disetujui : 27 Juli 2024

**Keywords:**

*Work Environment, Discipline,  
Motivation, Communication,  
Employee Performance*

**Kata kunci:**

**Lingkungan Kerja, Disiplin,  
Motivasi, Komunikasi,  
Kinerja Karyawan**

---

**ABSTRACT:**

*The purpose of this research is to determine the influence of the work environment, work discipline, motivation and communication on the performance of employees at PT. Son of Marga Naditama. This research was conducted at PT. Son of Maga Naditama. The type of research used in this research is descriptive quantitative. The sample in this study were 59 people. The sampling technique in this study was purposive sampling. Data collection techniques were observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study was descriptive quantitative. The results show that the work environment has a significant effect on employee performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $33,788 > 1,69552$ ) and ( $sig\ a = 0.000 < 0.05$ ). Work discipline has a significant effect on employee performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $3,051 > 1,69552$ ) and ( $sig\ a = 0.002 < 0.050$ ). Work motivation has a significant effect on employee performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $3,807 > 1,69552$ ) and ( $sig\ a = 0.008 < 0.05$ ). Communication has a significant effect on employee performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $4,156 > 1,69552$ ) and ( $sig\ a = 0.005 < 0.050$ ). The results of the F test show that the Fcount value is  $11,341 > 2.89$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , which means that there is a significant effect simultaneously on work environment variables, work*

---

*discipline, motivation and communication on employee performance. The R Square value is 0.947, this means that the rise and fall of the dependent variable, namely employee performance is influenced by the independent variables, namely work environment, work discipline, work motivation and communication by 94,7% while the remaining 5,3% is influenced by other variables.*

**ABSTRAK:**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Marga Nanditama. Penelitian dilaksanakan di PT. Putra Marga Nanditama. Jenis penelitian yang di gunakan pada penelitian ini deskriptif kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 59 orang dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Marga Nanditama dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $33,788 > 1,69552$ ) dan ( $sig\ a = 0,000 < 0,05$ ). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Marga Nanditama dengan nilai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,051 > 1,69552$ ) dan ( $sig\ a = 0,002 < 0,05$ ). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Marga Nanditama dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,807 > 1,69552$ ) dan ( $sig\ a = 0,008 < 0,05$ ). Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Marga Nanditama dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,156 > 1,69552$ ) dan ( $sig\ a = 0,005 < 0,05$ ). Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Putra Marga Nanditama dengan nilai  $F_{hitung} 11,341 > F_{tabel} 2,89$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai *R Square* sebesar 0,947, yang artinya 94,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain.



## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Sebuah organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan komunikasi karyawan yang harus diperhatikan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan (Nitisemijo, 2016).

Selain lingkungan kerja yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016). Menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian Adiswara (2021) ini membuktikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek.

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi

kerja. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya kinerja yang baik. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi (Miftahun, 2010).

Hasil Damayanti et al. (2019) telah meneliti motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Adjie (2022) yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan dari koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar  $r = 0,833$ , ini berarti bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif dengan tingkat signifikansi sangat kuat, sedangkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi di dapat hasil sebesar  $R\text{-Square} = 0,694$  atau sebesar 69,4% ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%. Sedangkan dari hasil perhitungan menggunakan rumus persamaan regresi  $Y=24,981+0,430X+e$  yang berarti terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,430, sehingga jika motivasi meningkat maka akan dibarengi dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,430, sedangkan nilai konstanta persamaan regresi sebesar 24,981, artinya jika tidak ada motivasi kerja ( $X=0$ ) maka nilai kinerja karyawan sebesar 24,981, dan yang terakhir adalah hasil perhitungan dari nilai t-hitung adalah sebesar 10,423, hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri.

Kinerja karyawan pada perusahaan selain lingkungan, disiplin kerja, dan motivasi kerja adalah komunikasi. Dalam suatu perusahaan makna komunikasi berperan sangat penting, dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi.

Hasil penelitian Alfiza (2020) menunjukkan bahwa berdasarkan analisa dari regresi linier sederhana yaitu  $\hat{Y} = 5,6 + 0,87X$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil korelasi yaitu nilai  $r$  sebesar 0,78 yang artinya ada hubungan yang positif dan kuat antara variabel  $X$  yaitu komunikasi dan variabel  $Y$  yaitu kinerja. Analisa koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja dapat dijelaskan oleh komunikasi sebesar 60,84%. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif



terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. Hal ini dibuktikan secara matematis melalui uji hipotesis, dimana hasil uji thit  $(6,47) > t_{tab}(2,052)$ . Untuk itu, perlu adanya peningkatan hubungan komunikasi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

PT. Putra Maga Naditama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan. Tambang batubara milik PT. Putra Maga Nanditama hanya berjarak 7 kilometer dari pusat Bengkulu Utara dengan menambang dan mengelola batu bara yang ada lingkungan perusahaan tersebut. PT. Putra Maga Naditama menerapkan sistem jam kerja mula pukul 08.00- 17.00 WIB, yang dimulai pada hari senin sampai sabtu. Adapun untuk karyawan mendapatkan waktu istirahat 1 jam/hari. Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Putra Maga Naditama menurun, hal ini dapat dilihat dari ketidaktercapaian jumlah produksi sesuai target harian, dan banyak laporan yang selesai tidak tepat waktu. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa faktor menurunnya kinerja karyawan diduga juga karena lingkungan kerja di PT. Putra Maga Naditama tidak mendukung kinerja karyawan. Hal ini tercemin dari lokasi perusahaan yang berada di kawasan batubara dengan cuacana panas dan gersang yang mengakibatkan karyawan kurang nyaman untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pada PT. Putra Maga Naditama dalam praktik kerjanya seringkali melebihi sistem kerja yang ada hal ini disebabkan oleh adanya karyawan yang mendadak cuti, tidak dapat berkerja pada jam kerja tersebut dan beberapa karyawan sering telat datang. Semakin sering terjadi hal tersebut mengakibatkan tingginya tingkat ketidaksiplinan karyawan PT. Putra Maga Naditama di bagian operasional, ini membuktikan bahwa produktifitas karyawan mengalami masalah. Tingkat absensi karyawan bagian operasional cukup tinggi dan mengalami kenaikan sehingga berdampak pada tingkat produktivitas yang mengalami penurunan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara awal dengan sebagian karyawan, faktor motivasi kurang dikarenakan gaji yang diterima karyawan dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan enam hari kerja. Selain masalah gaji, rendahnya motivasi kerja dikarenakan karyawan mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang ada hal yang menantang untuk dikerjakan. Berdasarkan dengan masalah mudah bosannya karyawan berarti ini menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi indikator motivasi karyawan menurun. Selain tentang kondisi kerja, karyawan di bagian operasional mengatakan jabatan mereka tidak ada promosi jabatan.. Selain itu berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur kepada karyawan, salah satunya adalah pada bagian produksi. Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Selain itu tingginya aktivitas di pertambangan membuat komunikasi antar karyawan berkurang karena karyawan sibuk dengan pekerjaannya masing-masing.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif Sugiyono (2013). Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja,

motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Maga Naditama populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Putra Maga Naditama. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen saat melakukan survey pendahuluan, diketahui bahwa jumlah karyawan tetap PT. Putra Maga Naditama sebanyak 143 orang sehingga populasi dalam penelitian ini sebanyak 143 orang. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel, maka diketahui bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 orang. Namun pada saat pengembalian angket, jumlah angket yang kembali kepada peneliti hanya 36 angket sehingga sampel yang digunakan 36 orang. Pada penelitian ini untuk menentukan sampel yang akan diambil menggunakan *proportional random sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data menggunakan kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, jabatan.

#### 1. Umur

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	> 40 tahun	6	16,7
2	31 – 40 tahun	15	41,7
3	20 - 30 tahun	15	41,7
	Jumlah	36	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 6 responden atau 16,7% berusia diantara >40 tahun, 15 responden atau 41,7% berusia 31-40 tahun dan 15 responden atau 41,7% berusia diatas 20-30 tahun.

#### 2. Jenis Kelamin

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	36	100
	Jumlah	36	100

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa keseluruhan responden atau 100% berjenis kelamin laki-laki.

#### 3. Pendidikan

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	12	33,3
2	DIII	4	11,1
3	S1	20	55,6
	Jumlah	36	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa 12 responden atau 33.3% adalah berpendidikan SMA, 4 responden atau 11,1% adalah berpendidikan DIII, 20 responden atau 55,6% adalah berpendidikan S1.

#### 4. Jabatan

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
1	Buruh	10	27,8
2	Mandor Pabrik	1	2,8
3	Mandor Tambang	1	2,8
4	Operator Mesin	4	11,1
5	Pembantu Montir	8	22,2
6	Pengawas Gudang	1	2,8
7	Penjaga Gudang	3	8,3
8	Teknisi Pertambangan	8	22,2
	Jumlah	36	100

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa 10 responden atau 27,8% dengan jabatan buruh, 1 responden atau 2,8% dengan jabatan mandor pabrik, 1 respon atau 2,8% dengan jabatan mandor tambang, 4 responden atau 11,1% dengan jabatan operator mesin, sebanyak 8 responden atau 22,2% dengan jabatan pembantu montir, 1 responden atau 2,8% dengan jabatan pengawas gudang, 3 responden atau 8,3% dengan jabatan teknisi pertambangan.

#### Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data mean, standar deviasi, varian, nilai maximum dan minimum.

Adapun variabel-variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan komunikasi adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Statistik deskriptif atas sampel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 dibawah.

**Tabel 5. Deskriptif Statistik Variabel Penelitian**

**Statistics**

	Lingkungan _Kerja	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Komunikasi	Kinerja Karyawan
N Valid	36	36	36	36	36
Missing	0	0	0	0	0
Mean	38.86	39.00	29.86	23.83	30.89
Median	38.00	38.00	30.50	24.00	32.00
Std. Deviation	5.891	5.747	3.642	3.443	5.115
Variance	34.705	31	24	18	24
Minimum	31	50	36	28	40
Maximum	50	36	36	36	36

Sumber: Data Sekunder diolah 2023

Berdasarkan Tabel 5 di atas diketahui bahwa skor minimum untuk variabel lingkungan kerja adalah 31 dan nilai maksimum 50 dengan nilai rata-rata 39,00 dan standar deviasi 5,747. Variabel disiplin diketahui nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum 36 dengan nilai rata-rata 29,86 dan standar deviasi 3,642. Skor minimum untuk variabel motivasi kerja adalah 18 dan nilai maksimum 28 dengan nilai rata-rata 23,83 dan standar deviasi 3,443. Variabel komunikasi diketahui nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum 38 dengan nilai rata-rata 40,00 dan standar deviasi 5,115. Variabel kinerja diketahui nilai minimum sebesar 17 dan nilai maksimum 25 dengan nilai rata-rata 20,64 dan standar deviasi 2,282.

**Hasil Pengujian Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian mengandung masalah asumsi klasik atau tidak. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi tiga pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Sebelum dilakukan pengujian asumsi klasik, sampel dalam penelitian ini sebanyak 50. Kemudian dilakukan pengujian menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistics* 20 diketahui bahwa data dalam penelitian ini normalitas, dan tidak terjadi multikolinearitas dan heterokedastisitas.

**1. Uji Normalitas**

Pada penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) dengan probabilitas 0,05.

**Tabel 6. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Komunikasi	Kinerja Karyawan
N	36	36	36	36	36
Normal Parameters <sup>a</sup>	39.00	29.86	23.83	30.89	46.61
	5.747	3.642	3.443	5.115	7.370
Most Extreme Differences	.153	.145	.154	.247	.195
	.153	.145	.147	.247	.166
	-.093	-.138	-.154	-.169	-.195
Kolmogorov-Smirnov Z	.919	.870	.927	1.484	1.172
Asymp. Sig. (2-tailed)	.367	.435	.357	.124	.128

a. Test distribution is Normal.

Penilaian uji normalitas berdasarkan kriteria jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil pengujian *one sampel kolmogrov smirnov* (KS), terlihat bahwa nilai *asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari  $\alpha=0,05$ . Ini menunjukkan semua variabel telah terdistribusi secara normal dengan nilai probabilitas > 0,05 yang artinya data telah terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas dan model regresi dapat dikatakan baik dan sebaliknya.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan_Kerja	0.605	1.652
Disiplin_Kerja	0.656	1.524
Motivasi_Kerja	0.946	1.057
Komunikasi	0.853	1.172

Sumber : Data Sekunder diolah 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa tidak terdapat model persamaan yang terkena masalah multikolinearitas. Variabel independen lingkungan kerja pada memiliki nilai *tolerance* 0,605 nilai tersebut > 0,1. Selanjutnya nilai VIF sebesar 1,652 nilai tersebut < 10, maka lingkungan kerja terbebas dari masalah multikolinearitas. Untuk variabel kedua disiplin kerja pada memiliki nilai *tolerance* 0,656 nilai tersebut > 0,1, selanjutnya nilai VIF sebesar 1,524 nilai tersebut < 10, maka disiplin kerja terbebas dari masalah multikolinearitas. Untuk variabel ketiga motivasi kerja memiliki nilai *tolerance*

0.946 nilai tersebut  $> 0,1$ , selanjutnya nilai VIF sebesar 1,057 nilai tersebut  $< 10$ , maka motivasi kerja terbebas dari masalah multikolinearitas. Untuk variabel keempat komunikasi memiliki nilai *tolerance* 0.853 nilai tersebut  $> 0,1$ , selanjutnya nilai VIF sebesar 1,172 nilai tersebut  $< 10$ , maka komunikasi terbebas dari masalah multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas digunakan *uji glejser* yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika koefisien korelasi semua variabel terhadap residual  $> 0,05$  dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.4 dibawah ini :

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
(Constant)	2.677	.012
Lingkungan_Kerja	.792	.434
Disiplin_Kerja	.054	.958
Motivasi_Kerja	1.275	.212
Komunikasi	1.333	.192

Sumber : Data Sekunder diolah 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas terlihat bahwa nilai variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.434 > 0,05$ , maka model regresi untuk variabel lingkungan kerja bebas heteroskedastisitas. Nilai variabel disiplin memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,958 > 0,05$ , maka model regresi untuk variabel disiplin bebas heteroskedastisitas. Nilai variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.212 > 0,05$ , maka model regresi untuk variabel motivasi kerja bebas heteroskedastisitas. Nilai variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.192 > 0,05$ , maka model regresi untuk variabel motivasi kerja bebas heteroskedastisitas. Maka, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan model pada penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis ini adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.



**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	21.221	4.505	
Lingkungan_Kerja	2.067	.085	.168
Disiplin_Kerja	.335	.128	.215
Motivasi_Kerja	.204	.113	.308
Komunikasi	.293	.080	.207

Sumber : Data Sekunder diolah 2023

Model :  $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$

$$Y = 21,221 + 2,067 X_1 + 0,335 X_2 + 0,204 X_3 + 0,293 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 21,221 dapat diartikan bahwa apabila variabel independen, yaitu lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan komunikasi dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja karyawan akan sebesar 21,221. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan komunikasi mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan juga.
2. Koefisien untuk lingkungan kerja sebesar 2,067 artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 2,067 Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
3. Koefisien untuk disiplin kerja sebesar 0,335 artinya apabila disiplin kerja mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,335. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
4. Koefisien untuk motivasi kerja sebesar 0,204 artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja keuangan mengalami peningkatan sebesar 0,204. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
5. Koefisien untuk komunikasi sebesar 0.293 artinya apabila komunikasi mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.293. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Jika  $R^2$  memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai  $R^2$  mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 <sup>a</sup>	.947	.937	.527

Sumber : Data Sekunder diolah 2023

Berdasarkan data diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,947, hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi sebesar 94,7%. Sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui aplikasi IBM SPSS *Statistic 20*. Hipotesis penelitian ini terdiri dari 4 hipotesis dengan 1 model persamaan regresi. Dari hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena model regresi bebas dari masalah asumsi klasik.

#### 1. Uji Parsial (t)

Pada uji t statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t table. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut :

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.221	4.505		1.711	.000
Lingkungan_Kerja	2.067	.085	.168	33.788	.007
Disiplin_Kerja	.335	.128	.215	3.051	.002
Motivasi_Kerja	.204	.113	.308	3.807	.008
Komunikasi	.293	.080	.207	4.156	.005

Sumber : Data Sekunder diolah 2023

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka

perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) =  $36-4-1 = 31$  (1,69552) setiap variabel sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $33,788 > 1,69552$ ) dan ( $sig\ a = 0,000 < 0,05$ ). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Variabel disiplin nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,051 > 1,69552$ ) dan ( $sig\ a = 0,001 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Variabel motivasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,807 > 1,69552$ ) dan ( $sig\ a = 0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Variabel komunikasi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,156 > 1,69552$ ) dan ( $sig\ a = 0,000 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah layak (*fit*). Pengambilan keputusan dalam uji ini, yaitu melihat nilai signifikansi *p-value*  $> 0,05$ , maka model regresi tidak layak untuk digunakan (hipotesis ditolak). Sedangkan jika *p-value*  $< 0,05$ , maka model regresi layak untuk digunakan (hipotesis diterima) (Imam, 2013). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut :

**Tabel 12. Hasil Uji F ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3134.594	4	783.648	11,341	.002 <sup>a</sup>
Residual	15.440	54	.286		
Total	3150.034	58			

Sumber : Data Sekunder diolah 2023

Berdasarkan tabel 12 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang terdapat dalam tabel ANOVA ( $df_1 = k-1$ ;  $df_2 = n - k$ ) yaitu sebesar  $11,341 > 2,89$  dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada PT. Putra Maga Nanditama dengan menggunakan uji model regresi linear berganda yang mensyaratkan data harus lulus uji asumsi klasik. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Maga Nanditama dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $33,788 > 1,69552$ ) dan ( $sig\ a = 0,000 < 0,05$ ).

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Maga Nanditama dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,051 > 1,69552$ ) dan ( $\text{sig } a = 0,002 < 0,05$ ).
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Maga Nanditama dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,807 > 1,69552$ ) dan ( $\text{sig } a = 0,008 < 0,05$ ).
4. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Maga Nanditama dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,156 > 1,69552$ ) dan ( $\text{sig } a = 0,005 < 0,05$ ).
5. Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Maga Nanditama dengan nilai  $F_{hitung} 11,341 > F_{tabel} 2,89$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai *R Square* sebesar 0,947, yang artinya 94,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Adiswara, M. K. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Departemen Warehouse PT. Mulia Boga Raya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Bekasi.
- Adjie, S. (2022). Studi Korelasi Antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan dan Persepsi Tentang Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Ventura*, 6(2).
- Alfiza. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Damayanti, T., TH, D. S., & Widodo, J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Rokok Hendra. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3, 1–11.
- Finthariasari, M., & Zetira, A. M. (2022). Purchase Intention: Pengaruh Price Discount, Bonus Pack Dan Celebrity Endorser. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 16-25.
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. *Universitas Bengkulu: Disertasi*.
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(3), 421-438.
- Fitri, M. A., Ilhami, M. D., & Herwan, M. D. K. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomaret Kota Manna Kabupaten Bengkulu Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 5(1), 96-103.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Miftahun. (2010). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Nitisemijo, A. S. (2016). *Manajemen Personalialia, cetakan keempat*. Ghalia.

- Notalin, E., Afrianty, N., & Asnaini, A. (2021). Dampak Covid-19 terhadap tingkat efisiensi kinerja keuangan bank umum syariah di Indonesia menggunakan pendekatan Data Envelopment Analysis (DEA). *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 4(1), 169-178.
- Onsardi, O., Wulandari, K., Finthariasari, M., & Yulinda, A. T. (2021). Impact Of Service Marketing On Student Decisions. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 7(2), 234-254.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 99-105.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Susanty. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Batam Bahari Sejahtera. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 1(2).