

Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci

Derrick Hendriawan¹⁾, Nana Sutisna²⁾

^{1,2}Universitas Buddhi Dharma

Email : Derrikhendriawan@gmail.com, Sutisna.nana1966@gmail.com

ABSTRAK

Riset ini dilakukan dengan tujuan dalam menelusuri pengaruh dari komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim kepada kinerja pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci. Teknik penetapan sampel dalam riset ini ialah *Probability Sampling – Random Sampling*, dengan menyebarkan kuesioner ataupun daftar pernyataan kepada 57 responden dan dibantu dengan SPSS versi 25 untuk sarana pengolahan data tersebut. Metode analisa data yang peneliti pergunakan pada riset ini ialah analisa regresi linear berganda.

Setelah melakukan pengolahan data dengan SPSS versi 25, penulis mendapatkan hasil yaitu dalam uji statistik t ditemukan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja mempengaruhi kepada kinerja karyawan, dan kerjasama tim tidak mempengaruhi kepada kinerja karyawan. Sedangkan dalam uji statistik f ditemukan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan secara simultan kepada kinerja karyawan di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai.

The Effect of Work Environment Communication and Teamwork on Employee Performance at PT. Bank Central Asia Tbk Supermal Karawaci Branch Office

ABSTRACT

This Research aims to determine the effect of communication, workplace, and teamwork on employee's performance at PT Bank Central Asia, Tbk on Supermal Karawaci branch. The methods of deciding sample in this research was with probability random sampling, by giving out the questionnaire or statement's list to 57 respondents and the writer also used SPSS version 25 as a tool in processing the data. The writer used multiple linear regression analyst.

After processing the data with SPSS version 25, the writer got the result that in statistics test; it was found that communication variable is not determining the employee's performance, the workplace is determining the employee's performance and the teamwork is not determining the employee's performance. While in F statistics test, the writer found out that communication, workplace and teamwork had a significant simultanous effect to employee's performance at PT Bank Central Asia, Tbk on Supermal Karawaci branch.

Keywords: *Communication, Workplace, Teamwork, Employee's Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki target untuk secara bersama-sama mewujudkan apa yang diinginkan perusahaan dalam mencapai target yang telah dibuat. Oleh karena itu setiap SDM yang dimiliki perusahaan harus dapat dikelola dengan tepat oleh instansi perusahaan agar kinerja setiap pegawai nya mampu memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Lawasi et al., 2017) kinerja adalah keberhasilan setiap orang dalam menyelesaikan kewajiban yang dibebankan kepada pegawai tersebut yang didasarkan oleh keahlian, pengalaman, dan keakuratan waktu penyelesaian. Ada alasan-alasan yang mengakibatkan tinggi kurangnya kinerja karyawan, antara lain terpengaruhi oleh komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim. Namun, berdasarkan observasi di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci, penulis melihat kinerja pegawai belum sesuai harapan.

Setelah penulis melakukan observasi terhadap PT Bank Central Asia Tbk, kantor cabang Supermal Karawaci masalah terhadap komunikasi ini terjadi karena sering terjadinya pergantian pegawai sehingga komunikasi yang semulanya sudah berjalan dengan baik harus dimulai kembali dengan kedatangan pegawai baru tentu saja hal ini memerlukan waktu untuk setiap pegawai beradaptasi. Menurut Robert Bacal dalam (Wandi et al., 2019) Komunikasi adalah bagian integral dari sebuah tahapan manajemen, dengan komunikasi yang efektif dapat dikembangkan kerjasama yang harmonis untuk mencapai tujuan.

Menyambung dengan kurangnya komunikasi di suatu perusahaan juga dapat memberikan efek terhadap suasana kerja yang harmonis di lingkungan kerja seperti kurangnya hubungan antar pegawai, dan pegawai dengan atasan. Selain itu waktu kerja yang tidak sesuai pun memengaruhi kurangnya lingkungan kerja yang baik melalui kondisi psikologis pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam (Widhia et al., 2019) lingkungan kerja yang kurang baik mungkin memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu, dan tidak kondusif untuk desain sistem yang efektif.

Permasalahan tinggi rendahnya kinerja pegawai pun didasari oleh kerjasama tim. Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja yang baik di suatu perusahaan. Permasalahan yang terjadi terhadap kerjasama tim di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci ini adalah karena perusahaan ini memiliki beberapa divisi atau tim sehingga menyebabkan kurangnya interaksi antara divisi yang satu dengan yang lainnya atau tidak jarang juga masih dalam divisi yang sama hal ini maka akan menimbulkan ketidak-kompakan tim yang akan berimbas pada pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut (Fitriano et al., 2020) komunikasi dapat dinyatakan efektif jika pesan yang diberikan dilakukan dengan benar, dan penerima beritanya pun menerima pesan serta melakukan perubahan.

Menurut Handoko dalam (Widhia et al., 2019) komunikasi ialah proses berpindahnya pengertian yang berbentuk informasi atau gagasan dari seorang individu kepada individu lain. Perpindahan defenisi ini tidak hanya mengharuskan beberapa kata yang dipakai pada suatu perbincangan tetapi dilihat pula dari mimik wajah, penekanan suara, titik putus vokal, dan lainnya.

Menurut (Rifa'i, 2019) komunikasi ialah proses dalam menyampaikan pesan yang dilaksanakan dengan saluran komunikasi dan adanya timbal balik dari si penerima pesan dalam bentuk perubahan.

Lingkungan kerja

Menurut Supardi dalam (Astuti & Dewi, 2019) Lingkungan kerja adalah Keadaan yang terdapat pada area terdekat di wilayah kerja baik secara fisik dan non fisik yang akan memberikan perasaan bahagia, aman, dan tenang bagi pegawai.

Menurut (Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto, 2019) Lingkungan kerja ialah keadaan psikis dan fisik yang terdapat pada organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian penuh kepada para pegawai dalam menyiapkan lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Sunarsi & Kusjono, 2019) Lingkungan kerja non fisik adalah bagian penting dalam peningkatan kinerja pegawai, hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik memengaruhi fisiologis dan psikologis pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Kerjasama Tim

Menurut (Lubis, 2021) kerjasama tim adalah bentuk kerja kelompok dengan keahlian yang saling memberikan kelengkapan satu dengan yang lain untuk meraih tujuan serta visi dan misi yang sudah di tentukan sejak awal.

Menurut Daft dalam (Sibarani, 2018) kerjasama tim ialah suatu divisi yang di dalamnya terdapat dua orang ataupun lebih yang saling berhubungan dan berkomunikasi dalam pekerjaan mereka dalam menuntaskan tugas yang jelas, sedangkan menurut (Hermanto, 2021) Tim yang hebat pasti dapat menghasilkan produktivitas yang efektif sehingga tujuan atau visi misi yang sudah di tetapkan secara bersama sama di awal dapat tercapai.

Menurut (Nainggolan et al., 2020) Kerjasama tim adalah kegiatan yang membantu pegawai dalam bekerja secara tepat, karena dengan dilakukannya kerjasama tim ini maka akan timbul tindakan saling tolong menolong, bertukar pendapat serta pikiran sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan efektif.

Kinerja

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, 2021) Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dilaksanakan oleh kelompok atau individu pada sebuah perusahaan sejalan dengan tanggung jawab dan haknya dalam meraih sasaran pada sebuah terknis yang berkaitan dengan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Fudzah et al., 2020) menunjukkan seberapa besar kontribusi yang diberikan pegawai, proses organisasi atau manajemen secara komprehensif di perusahaan, yang dimana hasil kerja sebagai konsekuensi yang diperuntukkan dengan sistematis dan spesifik.

Menurut Mangkunegara dalam (Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto, 2019) Kinerja (prestasi kerja) adalah kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan perusahaan terhadap pegawai sehingga menghasilkan nilai dan keunggulan pekerjaan.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis riset yang dipergunakan peneliti berdasarkan tujuan, yaitu verifikasi, karena sudah terdapat penelitian sebelumnya mengenai variabel – variabel yang penulis gunakan yaitu komunikasi, lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kinerja sehingga penulis ingin menguji kembali berdasarkan hasil penelitian sebelumnya untuk memperkuat dan memverifikasi hasil sebelumnya.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer ini ialah data yang penulis gunakan dengan menghimpun data lewat penyebaran kuesioner pada subyek riset yang akan dituju. Atau dalam kata lain data primer termasuk data yang didapat dengan langsung dari sumber tanpa melalui perantara.

1. Data Sekunder

Berbeda dari data primer, data sekunder ini didapat dari bermacam sumber misalnya buku, jurnal ilmiah, jurnal penelitian terdahulu, internet, dan lainnya.

Populasi dan Sampel

Pada riset ini populasi yang ada ialah pegawai dari PT Bank Central Asia, tbk kantor cabang Supermal Karawaci yang berjumlah 57 pegawai. Dan pada riset ini teknik penarikan sampel yang dipergunakan ialah sampel jenuh. Berdasarkan Sugiyono dalam (Pratama, 2019) teknik penetapan sampel jenuh apabila seluruh anggota populasi dipergunakan selaku sampel, maka jumlah sampel yang penulis gunakan adalah 57 responden.

Teknik Analisa Data

1. Uji Data

1.1 Uji Validitas

Menurut (Panggiki et al., 2017) mengatakan bahwa uji validitas digunakan sebagai pengukur data yang berasal dari pernyataan kuesioner untuk melihat hasil valid atau tidaknya suatu kuesioner.

1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ialah pengujian yang dipergunakan dalam melihat seberapa tinggi derajat tes mengukur sasaran dengan konsisten. menurut (Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto, 2019) kriteria dalam pengujian reliabilitas ialah reliabilitas tidak lebih dari 0,6 maka dapat dikatakan kurang baik, sementara jika reliabilitas 0,7 dapat di terima dan 0,8 adalah dapat dinyatakan baik.

2. Uji Asumsi Klasik

2.1 Pengujian Normalitas

Berdasarkan (Ghozali, 2018) pengujian normalitas biasa dimanfaatkan dalam melihat sekaligus melakukan pengujian pada model regresi variabel data yang normal yakni data yang distribusi normal tersebut menjadikan garis yang mengarah pada kurva normal.

2.2 Uji heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas ialah dalam melakukan pengujian ketidaksamaan antara varians dan residual dari satu observasi ke observasi lain pada model regresi. Baiknya model regresi ialah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

2.3. Uji multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018), pengujian multikolinearitas dibuat dalam melakukan pengujian apakah model regresi mendapat korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini digunakan untuk mencari nilai VIF (Varian Inflation Factor).

3. Analisis Data Model Statistik

3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda ialah regresi yang mempunyai satu variabel terikat dan dua ataupun lebih variabel bebas.

3.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda ini dipergunakan dalam menelusuri hubungan atau derajat diantara dua ataupun lebih variabel bebas kepada variabel terikat dengan bersamaan.

3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Alat analisa ini dipergunakan dalam melakukan seberapa jauh variabel terikat terpengaruhi oleh variabel bebas. Koefisien determinasi bernilai diantara 1 dan 0, dengan nilai dekat dengan nilai 1 maknanya variabel bebas memberi informasi yang diperlukan dalam menjelaskan variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

4.1 Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t ini dipergunakan dalam mengetahui pengaruhnya dari setiap variabel independent kepada variabel dependen, penulis dibantu dengan SPSS versi 25 untuk melakukan pengujiannya.

4.2 Pengujian secara simultan (Uji f)

Pengujian F ini dipergunakan dalam melihat dan menelusuri apakah variabel independent secara simultan atau bersamaan mempengaruhi kepada variabel dependent.

HASIL

1. Analisis Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.249	2.886

a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Menurut tabel tersebut dapat diuraikan bahwa nilai R sejumlah 0.538 dan nilai R Square 0.289 serta nilai Adjusted R Square sejumlah 0.249 perihal ini memperlihatkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim mempengaruhi sejumlah 28.9% kepada kinerja pegawai dan sisanya sejumlah 71.1% terpengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang sedang penulis teliti.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.380	7.072		3.448	.001
KOMUNIKASI	.095	.130	.095	.730	.468
LINGKUNGAN KERJA	.300	.096	.458	3.127	.003
KERJASAMA TIM	.061	.141	.058	.434	.666

a. Dependent Variable: KINERJA

Dalam penelitian uji t ini bertujuan dalam melakukan pengujian pengaruh secara terpisah antara variabel independent dengan variabel dependent dan memiliki dugaan variabel lainnya yang disebut sebagai konstan. Kriteria yang dilihat ialah bila thitung < ttabel maka Ho diterima dan Ha ditolak dan berlaku sebaliknya dengan tingkat kesalahan adalah (n-k), serta ukuran yang dipergunakan ialah 0.05, sehingga jika nilai signifikan kurang dari 0.05 sehingga ada pengaruh signifikan diantara variabel independen dengan variabel terikat dan sebaliknya apabila nilai signifikan lebih besar dari 0.05 sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan diantara variabel bebas dengan variabel terikat. Oleh karena itu dilihat dari tabel diatas kesimpulannya:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai

Menurut hasil hipotesis tabel tersebut kesimpulannya bahwa variabel Komunikasi bernilai t sejumlah $0.730 < 2.005$ dan nilai signifikan sejumlah $0,468 > 0,05$, yang berarti Ho di terima Ha di tolak dan Komunikasi tidak mempengaruhi kepada kinerja pegawai. Menurut hipotesis pertama yang dimasukkan pada riset ini (H₁) tidak terbukti.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja kepada Kinerja pegawai

Menurut hasil hipotesis tabel tersebut kesimpulannya bahwa variabel Lingkungan Kerja bernilai t sejumlah $3.127 > 2.005$ dan nilai signifikan sejumlah $0,003 < 0,05$, yang bermakna Ho di tolak dan Ha di terima serta Lingkungan Kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai. Berdasarkan hipotesis kedua yang dimasukkan pada riset ini (H₂) terbukti.

3. Pengaruh Kerjasama tim kepada Kinerja pegawai

Menurut hasil hipotesis tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim bernilai t sebesar $0.434 < 2.005$ dan nilai signifikan sejumlah $0,666 > 0,05$, yang bermakna Ho di terima Ha di tolak dan Kerjasama Tim tidak mempengaruhi kepada kinerja pegawai. Menurut hipotesis ketiga yang diajukan pada riset ini (H₃) tidak terbukti.

- Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.393	3	59.798	7.179	.000 ^b
	Residual	441.484	53	8.330		
	Total	620.877	56			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

Dari tabel tersebut dapat ditinjau nilai F adalah sejumlah $7.179 > 2.78$ dan nilai Sig sejumlah $0.000 < 0.05$ yang berarti menandakan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kerjasama tim secara simultan memberikan pengaruh positif kepada kinerja pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci.

KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian dari pengolahan data di bab IV kesimpulannya bahwa :

1. Menurut hasil penelitian pengujian hipotesis signifikan parsial (uji t), disimpulkan bahwa komunikasi bernilai t sejumlah $0.730 < 2.005$ dan taraf signifikansi sejumlah $0.468 > 0,05$. Maknanya komunikasi tidak mempengaruhi kepada kinerja pegawai menurut hipotesis pertama yang dimasukkan pada riset (H1) tidak terbukti.
2. Menurut hasil penelitian pengujian hipotesis signifikan parsial (uji t), disimpulkan bahwa Lingkungan kerja bernilai t sejumlah $3.127 > 2.005$ dan taraf signifikan sejumlah $0.003 < 0,05$. Maknanya lingkungan kerja mempengaruhi kepada kinerja pegawai berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan pada riset (H2) terbukti.
3. Menurut hasil riset uji hipotesis signifikan parsial (uji t), disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki nilai t sebesar $0.434 < 2.005$ dan taraf signifikan sejumlah $0.666 > 0,05$. Maknanya kerjasama tim tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan menurut hipotesis ketiga yang diajukan pada riset (H3) tidak terbukti.
4. Menurut hasil penelitian uji hipotesis f didapat nilai f hitung sejumlah $7.179 > 2.78$ sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ini memberikan arti bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim secara bersamaan mempengaruhi kepada kinerja pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal karawaci.

REFERENSI

- Astuti, D. M. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KETERLIBATAN ORGANISASIONAL TERHADAP RETENSI KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4384. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p14>
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yo Ceng Giap (ed.)). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Indah Sari, Y. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL SUPER. In *Jurnal Warta Edisi* (Vol. 63).
- Fudzah, N., Bahri, S., Khairani, L., & Magister Manajemen, P. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan The Effect of Communication and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT. Pos Indonesia Regional Office I Medan. In *Jl. Denai No* (Vol. 1, Issue 3).
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate spss 25*. Badan penerbit universitas dipenogoro semarang.
- Hermanto. (2021). *PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFINITI MARINE DI KOTA BATAM SKRIPSI*.
- Lawasi, E. S., Triatmanto, B., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Malang, M. (2017). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*.
- Lubis, L. S. (2021). *SKRIPSI PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG pekanbaru*.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., Nainggolan, L. E., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agung, S., & Utara, S. (2020). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara*. 6(3), 181–192. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, KERJASAMA TIM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG SAM RATULANGI EFFECT OF COMPENSATION, TEAMWORK AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMACE AT AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG SAM RATULANGI. *3018 Jurnal EMBA*, 5(2), 3018–3027.
- Pratama, S. (2019). *ANALISA PENGARUH SUMBERDAYA MANUSIA, PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA STUDI PADA PEGAWAIUNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. 11*.
- Rifai, A. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN SUKABUMI KABUPATEN SUKABUMI*.
- Sibarani, E. M. (2018). *PENGARUH KERJASAMA TIM, KREATIVITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) Tbk, KANTOR REGIONAL I MEDAN*.
- sunarsi, denok, & Kusjono, G. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KONFLIK DAN TURN OVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. USAHA MANDIRI JAKARTA SELATAN*.
- Wandi, D., Tinggi, S., Banten, I. E., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) PROVINSI BANTEN. 2(2)*.

- Wibowo, F. pudjo, & Widiyanto, G. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta.*
- Widhia, R., Lubuk, S. S., Yayasan, S., & Pasaman, P. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA DI BUMN PT. INHUTANI IV KAB. PASAMAN.*