

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa

Handian Putra

Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
Handianputra05@gmail.com

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja
Komunikasi Kerja

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang. Analisis data ini menggunakan 30 responden dan metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Analisis data ini menggunakan perhitungan statistik melalui uji frekuensi, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi (*r square*), uji masing-masing variabel (uji t), uji gabungan (uji f) dengan menggunakan SPSS versi 25. Dari hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil persamaan $Y = -17,204 + -0,113 X_1 + 0,338 X_2 + 1,033 X_3$. Dari hasil *R square* antar variabel, Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 33,1% dan dipengaruhi oleh faktor lain. Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 40,3%, Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 46,7%. Nilai *f* hitung pada variabel independen yang dihitung secara bersamaan lebih besar dari *f* tabel yaitu sebesar $7,790 > 2,092$. Dari hasil nilai *t* dan nilai *f*, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang.

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan. Di sekolah, kinerja karyawan, baik itu guru maupun staf administratif, berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas bagi siswa. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di institusi pendidikan, salah satunya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi yang efektif.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sebuah organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan, serta menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, jika motivasi kerja karyawan rendah, maka akan mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Lingkungan kerja juga memainkan peran yang signifikan dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif, nyaman, serta mendukung interaksi sosial yang positif antara sesama karyawan akan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, misalnya kurangnya fasilitas atau hubungan antar 12 karyawan yang tidak harmonis, dapat menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja.

Selain itu, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Komunikasi yang jelas dan efektif dapat membantu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, serta memberikan kejelasan mengenai tujuan dan harapan yang diinginkan oleh pihak manajemen. Dengan komunikasi yang baik, karyawan akan merasa lebih dihargai dan lebih mudah memahami ekspektasi yang ada.

Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa, sebagai lembaga pendidikan, memiliki tujuan untuk menciptakan proses belajar yang optimal melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik itu siswa maupun karyawan. Namun, kinerja karyawan yang belum sepenuhnya maksimal menjadi tantangan yang harus dihadapi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) motivasi kerja (jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik), (2) lingkungan kerja (penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik), (3) komunikasi (para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas organisasi).

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu factor yang mendukung produktivitas karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan kinerjanya. Apabila ditemukan adanya tempat kerja yang tidak tertata dengan rapi, mengakibatkan rendahnya efisiensi kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi kenyamanan dan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi. Komunikasi sangat perlu terutama yang terlibat dalam organisasi, karena hanya dengan komunikasi yang efektif dapat menjamin terwujudnya tujuan organisasi. Komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dan bawahan, melainkan juga antar rekan kerja. Ketidakharmonisan dalam komunikasi atau komunikasi yang buruk dengan atasan atau rekan kerja, dapat mengurangi kepercayaan atasan atau rekan kerja untuk bekerja secara efektif.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan yang berlandaskan filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji hipotesis pada populasi atau sampel tertentu.

Sampel

Pengumpulan Data

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data sekunder.

Teknik Analisis Data

Sebagai pendekatan pengolahan, penelitian ini menggunakan prosedur analisis data kuantitatif, yang meliputi Uji Normalitas, Uji Koefisien Determinasi, Uji T, dan Uji F.

Operasional Variabel

a. Rotasi Audit (X1)

Rotasi audit adalah kebijakan pergantian auditor atau KAP yang dapat terjadi karena regulasi pemerintah atau keputusan manajemen. Rotasi ini bertujuan menjaga independensi auditor. Formula:

Rotasi audit = { 1, jika terjadi pergantian auditor; 0, jika tidak }

b. Audit Tenure (X2)

Audit tenure adalah lama waktu auditor atau KAP mengaudit perusahaan yang sama. Tenure panjang dapat meningkatkan efisiensi, tetapi berisiko mengurangi independensi (Agustini & Siregar, 2020). Formula:

Audit Tenure = Tahun Audit Saat Ini – Tahun Pertama Penugasan

c. Leverage (X3)

Leverage mengukur sejauh mana perusahaan menggunakan utang dalam struktur modalnya. Rasio Interest Coverage Ratio (ICR) menunjukkan kemampuan membayar beban bunga. Formula:

$ICR = EBIT / \text{Beban Bunga}$

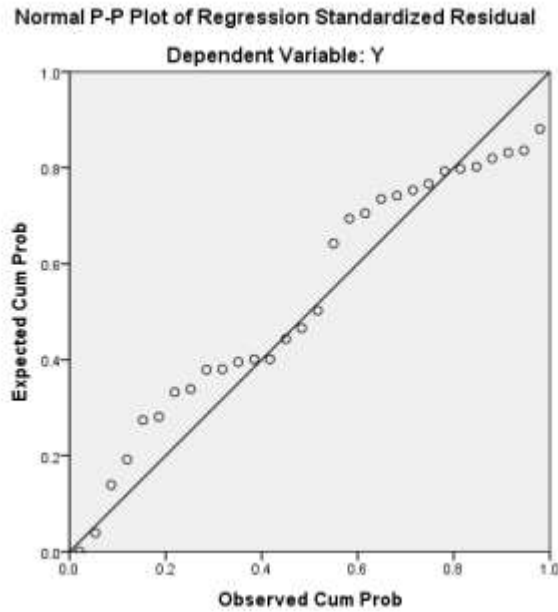
d. Audit Delay (Y)

Audit delay adalah selisih waktu antara tanggal penutupan tahun buku dan penerbitan laporan audit. Formula:

Audit delay = Tanggal Laporan Audit – Tanggal Laporan Keuangan

III. HASIL

Gambar Hasil Uji Normalitas



Sumber: data sekunder diolah SPSS 25

Hasil pengujian normalitas di atas menunjukkan bahwa data dapat menyebar dan mengikuti garis diagonal pada grafik histogram. Hal tersebut artinya data yang digunakan normal dan memenuhi syarat normalitas data.

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.93735243
Most Extreme Differences	Absolute		.137
	Positive		.117
	Negative		-.137
Test Statistic			.137
Asymp. Sig. (2-tailed)			.155 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.582 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.569
		Upper Bound	.594

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: data sekunder diolah SPSS 25

Berdasarkan dari tabel hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $0,155 > 0,050$, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi Normal.

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

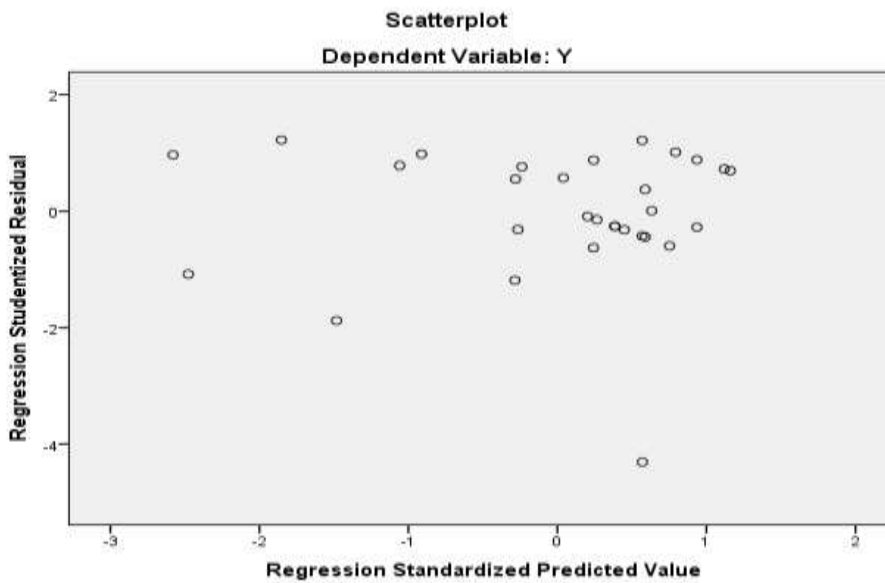
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.331	.307	6.80884

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil adjusted R Square sebesar 0,331 atau 33,1% nilai tersebut dapat diartikan motivasi kerja sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan.

Gambar hasil heteroskedastisitas



Tabel Uji T

Hasil Uji t X1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.223	10.059		.221	.827
	X1	.815	.219	.576	3.725	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari hasil tabel uji t X1 terhadap Y menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memiliki thitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,725 > 2,042$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji t X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.260	11.723		-.961	.345
	X2	1.087	.250	.634	4.343	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari hasil tabel uji t X2 terhadap Y menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memiliki thitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,343 > 2,042$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji t X3 Terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.073	11.061		-1.363	.184
	X3	1.223	.247	.683	4.950	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari hasil tabel uji t terhadap Y menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memiliki thitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,950 > 2,042$. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.888	3	306.296	7.790	.001 ^b
	Residual	1022.312	26	39.320		
	Total	1941.200	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan dari tabel hasil uji F di atas menunjukkan bahwa memperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $7,790 > 2,092$. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan juga bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: data sekunder diolah SPSS 25

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa

Berdasarkan dari hasil uji t di atas dapat menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $3,725 > 2,042$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa

Berdasarkan dari hasil uji t di atas dapat menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,343 > 2,042$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_2 diterima

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa

Berdasarkan dari hasil uji t di atas dapat menunjukkan bahwa variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t hitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,950 > 2,042$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi H_0 ditolak dan H_3 diterima,

4. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa

Berdasarkan dari pengujian statistik yang dibuktikan dari uji simultan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai signifikan yang lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$.

IV. KESIMPULAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $3,725 > 2,042$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,343 > 2,042$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

3. Pengaruh Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,950 > 2,042$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari pengujian simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $51,100 > 2,092$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- AZMI, R. A., & RAHAYU, M. (2022). *PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MONDY INTI PERSADA BANDAR LAMPUNG*.
- DAMANIK, D., & BOIMAU, F. A. (2019, JUNI). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HUMAN RESOURCE DEPARTMENT HOTEL VERANDA JAKARTA. *JURNAL SAINS TERAPAN PARIWISATA*, 4(2).
- DASVIL. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CHANDRA KARYA SUKSES*.
- EFENDI, E., AYUBI, M., & AULIA, N. (2023). MODEL-MODEL KOMUNIKASI LINEAR. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KONSELING*, 5(1).
- GHOSH, P. P. (2021). *PRINCIPLES AND PRACTICES OF MANAGEMENT*. NEW DELHI: LAXMIPUBLICATIONS PVT. LIMITED.
- HAKIM, & ALFIYAH, M. (2021, FEBRUARI). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN CILACAP. *JOURNAL UIGM*, 6(1).
- HASIBUAN. (2013). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (7TH ED.)*. JAKARTA: PT. BUMI AKSARA.
- HERLINA, T., RABIULKHRI, M., WULANDA, N., ADRIANT, R., & ROMADHON, M. R. (2022, OKTOBER). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JAMB ; JURNAL APLIKASI MANAJEMEN DAN BISNIS*, 3(1).
- KHAERANI, I., & RISKI, M. S. (2021, OKTOBER). PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMART MULTI FINANCE CABANG SANGATTA. *JURNAL AKUNTANSI MANAJEMEN MADANI*, 7(2).
- MULAT, D., BUDIANTO, J. T., & TASIDJAWA, M. (2021, JUNI). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODIA HEALTH CARE DI BINTARO TANGERANG SELATAN. *HUMANIS (HUMANITIES, MANAGEMENT, AND SCIENCE PROCEEDINGS)*, 1(2).
- MULYADI, YUSUF, M., ARISKA, E., & ZALIKHA. (2024, MEI). ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RSUD RANTAUPRAPAT. *JURNAL MAHASISWA EKONOMI & BISNIS*, 4(2).
- NURMALA, S. U. (2020). *PROSES KEGIATAN REKRUTMENT DI YAYASAN PENGEMBANGAN ANAK INDONESIA (YPAI)*.
- PRAWIYOGI, A. G., SADIHAH, T. L., PURWANUGRAHA, A., & ELISA, P. N. (2021). PENGGUNAAN MEDIA BIG BOOK UNTUK MENUMBUHKAN MINAT BACA SISWA DI SEKOLAH DASAR. *JURNAL BASICEDU*, 5(1).

PUTRI, D. M. (2023). PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. CRS I (PERSEROAN TERBATAS CITRA RIAU SARANA I) DI DESA BUMI MULYA KECAMATAN LOGAS TANAH DARAT KABUPATEN KUANTAN SINGINGI. *JUHAN PERAK*.

PUTRI, N., & PRIYOWIDODO, A. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MODERN MULTI KEMASINDO. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 3(2).

QUINTA, F. J., & BERNARTO, I. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. XYZ. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 11(2).

SARINAH, M. (2017). *PENGANTAR MANAJEMEN*. YOGYAKARTA: DEEPUBLISH.

SAWITRI, J., BASALAMAH, S., NASIR, M., & MURFAT, M. Z. (2022, JULY). MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI BANDARA I LAGA LIGO BUA KOTA PALOPO). *CENTER OF ECONOMIC STUDENT JOURNAL*, 5(3).
DOI: [HTTPS://DOI.ORG/10.56750/CSEJ.V5I3.541](https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541)

SIREGAR, E. M. (2022). *PENGARUH PENILAIAN KINERJA, PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA, KOMUNIKASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. TRAFINDO PRIMA PERKASA*. TANGERANG.

SURYANI, I., BAKIYAH, H., & ISNAENI, M. (T.THN.). STRATEGI PUBLIC RELATIONS PT HONDA MEGATAMA KAPUK DALAM CUSTOMER RELATIONS. *JOURNAL BSI*.

SUSANTO, N. (2023, APRIL). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PIZZA HUT DELIVERY TANGERANG SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: ECONOMIC, ACCOUNTING, MANAGEMENT AND BUSINESS*, 6(2).

SUWARSA, T., & HASIBUAN, A. R. (2021). PENGARUH PAJAK RESTORAN DAN PAJAK HOTEL TERHADAP PENDAPATAN ASLI DAERAH KOTA PADANGSIDEMPUAN PERIODE 2018-2020. *JURNAL AKUNTANSI*, 14(2).

SYAMTORO, B., WAHIDAH, N. R., & KENCANA, P. N. (2024). PENGARUH STRATEGI PROMOSI DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMILIHAN JASA PADA PT. BINA EDU PRATAMA. *JURNAL ILMAN: JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 12(1).

TARIGAN, B., & PRIYANTO, A. A. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK DBS TANGERANG SELATAN. *WACANA EKONOMI : JURNAL EKONOMI, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 20(1). DOI: [HTTPS://DOI.ORG/10.22225/WE.20.1.2890.1-10](https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10)

WIBOWO, F. P., & WIDIYANTO, G. (2019, MAY). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUSAHAAN

TOM'S SILVER YOGYAKARTA. *PRIMANOMICS : JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 17(2), 146.
DOI:HTTPS://DOI.ORG/10.31253/PE.V17I2.170

WIJAYA, H., ALAMSYAH, R., & SUPRIYANTO, F. (2024, JULI 1). PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT PERUMDA TIRTA RANDIK KECAMATAN SEKAYU. *JURNAL MANAJEMEN KOMPETEN*, 7(1).

WULANDARI, A., HR, S., & ANWAR, S. (2020, NOVEMBER). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN PELAYANAN UPPKB LOSARANG BPTD WILAYAH IX PROVINSI JAWA BARAT. *JURNAL INVESTASI*, 6(2).

WULANDARI, N., & MUSTAM, M. (T.THN.). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TEMBALANG KOTA SEMARANG. *JOURNAL UNDIP*.

YUZARNI, R., DELTU, S. N., & ANUGRAH, A. (2022, JUNI). KAJIAN LITERATUR : PERAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP BISNIS JASA MAKANAN. *JOURNAL OF FOOD AND CULINARY*, 5(1).