

PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANPAK UNGGUL

Nurul Azizah¹, Yuridistya Primadhita^{2*}, Susilowati Budiningsih³

^{1,2,3}Universitas IPWIJA, Jakarta, Indonesia

*yuridistya13@gmail.com

Abstrak: Disiplin, lingkungan kerja dan komunikasi merupakan tiga dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di PT. Sanpak Unggul dengan mengambil 58 karyawan sebagai sampel penelitian. Metode penelitian menggunakan analisis regresi berganda dan menemukan bahwa disiplin dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Komunikasi menjadi variabel yang paling besar pengaruhnya. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar menjaga komunikasi dengan karyawan dan memberi ruang karyawan untuk dapat menyalurkan aspirasinya serta meningkatkan disiplin karyawan.

Kata Kunci: disiplin, kinerja, komunikasi, lingkungan, perusahaan

Abstract: Discipline, work environment and communication are three of several factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of PT. Sanpak Unggul. To prove the effect of the three, this research was conducted. This research was conducted at PT. Sanpak Unggul by taking 58 employees as research samples. The research method uses multiple regression analysis and finds that discipline and communication have a positive and significant effect on employee performance while the work environment has no effect on employee performance. Communication variable has the greatest influence. Based on these findings, to improve employee performance it is recommended to maintain communication with employees and provide space for employees to be able to channel their aspirations and improve employee discipline.

Keywords: communication, company, discipline, environment, performance

PENDAHULUAN

Globalisasi menuntut setiap orang untuk selalu siap menghadapi perubahan dan persaingan dengan cepat. Bila seseorang tidak sanggup beradaptasi dan menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan perubahan zaman maka dapat akan dapat mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja. Begitu pula yang akan terjadi pada suatu perusahaan yang harus dengan sigap mengadaptasi perkembangan pasar. Semakin ketatnya persaingan global dan perubahan teknologi pada proses produksi

mengharuskan perusahaan agar menjadi lebih efektif. Ketika perusahaan mampu mengambil peluang dan memanfaatkan perubahan pasar maka dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaannya dan akan muncul adanya keunggulan bersaing. Keunggulan bersaing pada dasarnya tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dan kunci perusahaan yang mampu memastikan perusahaan tetap tumbuh dan bertahan di pasar. Sumber daya

manusia berperan sebagai pendorong dan penentu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Peran sumber daya manusia yang penting perlu menjadi perhatian perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan optimal agar perusahaan mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang unggul akan berdampak pada baiknya kinerja dan perkembangan perusahaan. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin. Disiplin sering dikaitkan dengan keefektifan dan keefisienan dalam bekerja. Rendahnya disiplin kerja menandakan ketidakefisienan karyawan dalam bekerja (Triastuti et al., 2022). Disiplin berkaitan dengan karakteristik kepribadian seseorang dan mencerminkan perilaku seseorang yang membentuk suatu pola tertentu (Budiningsih et al., 2022).

Selain disiplin, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan secara langsung. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat memiliki hubungan dengan aktivitas karyawan selama berada di dalam perusahaan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika dapat memberikan rasa nyaman, aman dan menyenangkan untuk karyawan. Lingkungan kerja dapat dinyatakan baik jika karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan optimal dan produktif (Febrina et al., 2022). Dampak adanya lingkungan kerja yang baik akan

menyebabkan karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan mendukung terciptanya ide-ide baru.

Bagi perusahaan, komunikasi juga penting untuk menjaga kinerja perusahaan. Komunikasi dengan karyawan perlu terus terjaga agar pekerjaan yang dijalankan karyawan sesuai dengan prosedur dan menghasilkan kinerja yang baik. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi antara satu orang dengan orang lainnya. Komunikasi bertujuan untuk mengkoordinasikan kesatuan pesan dan menjaga hubungan internal dan eksternal dalam menjalankan roda organisasi (Sahputra, 2020). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam sebuah perusahaan yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan.

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat langsung dari sumber. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sanpak Unggul. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 58 karyawan PT. Sanpak Unggul. Karyawan yang diambil sebagai responden

menggunakan metode Random Sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan. Setiap pertanyaan memiliki pilihan jawaban yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berupa skala Likert 1-5. Penelitian kuantitatif ini ditujukan dengan maksud menggambarkan hubungan korelasi diantara variabel independen dan dependen melalui uji hipotesis. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin (X1), lingkungan kerja (X2), dan komunikasi (X3), sedangkan untuk variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Data primer yang terkumpul dari kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda sehingga dapat diketahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan berujung pada pengaruhnya terhadap tujuan perusahaan. Ketidakdisiplinan karyawan dapat merugikan perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin akan cenderung kurang efisien dan efektif

dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namora, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sutanto dan Ariyanto (2019) juga menemukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul sangat penting dilakukan agar karyawan memiliki prestasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul. Dengan demikian dapat disusun hipotesis:

H1: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Tanpa lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa mudah bosan dan tidak betah untuk melakukan pekerjaannya. Penelitian Laksono dan Wilasittha (2021) menemukan bahwa lingkungan yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitupula Nanulaitta (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul sangat penting dilakukan karena dengan lingkungan yang baik, bersih, aman dan nyaman akan menambah semangat dan loyalitas karyawan untuk bekerja sama dengan perusahaan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul. Dengan demikian dapat disusun hipotesis:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

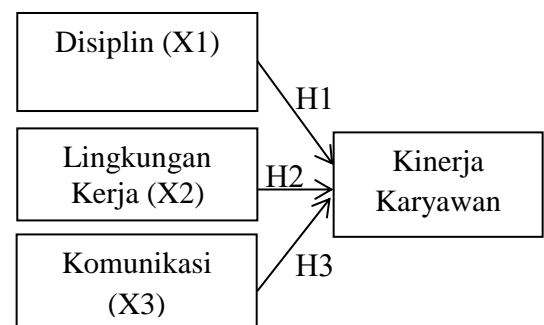
Komunikasi merupakan unsur penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja karyawan perlu didorong dengan hubungan kerja dan interaksi dalam sebuah perusahaan. Penelitian Junaidi (2018), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yasa & Darmita (2021) juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul sangat penting dilakukan agar hubungan kerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya maupun antara karyawan dengan pimpinan saling menguntungkan untuk perusahaan dan kerja sama antar karyawan terus berjalan

dengan baik. Oleh karena itu dapat diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul. Dengan demikian dapat disusun hipotesis:

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan hipotesis di atas, dapat disusun suatu hubungan variabel sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: olahan penulis, 2023

Operasional Variabel

Berdasarkan hipotesis di atas maka dapat disusun variabel penelitian yaitu meliputi tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu disiplin dengan simbol X1, variabel independen kedua yaitu lingkungan kerja dengan simbol X2 dan variabel independen ketiga yaitu komunikasi dengan simbol X3 dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. indikator yang digunakan pada penelitian ini mencakup sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Disiplin (X1) adalah sikap karyawan yang menceerminkan keefektifan dan keefisienan dalam bekerja.	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja
Lingkungan Kerja (X2) adalah sesuatu yang ada sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja
Komunikasi (X3) adalah memindahkan informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain memahami sesuai dengan tujuan yang dimaksud	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Rasa Positif 5. Kesamaan
Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan	1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kerjasama 5. Tanggung Jawab

Hasil dari responden akan diolah dan dilakukan pengujian yaitu:

- a. Uji validitas untuk mengetahui ketepatan pengukuran instrumen. Semakin tinggi validitas menandakan instrumen tersebut semakin tepat mengenai sasaran. Uji validitasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom corrected item- Total Correlation) dengan

r tabel (harus liat tabel r) dimana butir pertanyaan valid apabila memiliki r hitung > r tabel.

- b. Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat dipercaya bila dilakukan pada waktu yang berbeda pada kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6
- c. Uji asumsi klasik untuk memastikan persamaan garis regresi linier dan dapat dipakai dalam menentukan prediksi. Uji ini meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan multikolinearitas.
- d. Uji Regresi Linier Berganda untuk mengetahui sebesar pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
 Selanjutnya uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (t) dan uji simultan (f). Layak atau tidaknya model penelitian terlihat dari besaran nilai R^2 dan uji F, yaitu dengan melihat nilai probabilitas dan dibandingkan taraf uji ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas memperlihatkan hasil yang valid untuk seluruh pernyataan yang digunakan dalam model penelitian. Seluruh pernyataan memenuhi kriteria dan dapat dipakai untuk analisis karena telah valid

dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih dari *r* tabel. Data penelitian menunjukkan variabel independen dan dependen telah valid. Sementara itu, seluruh variabel diketahui telah reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

Hasil uji asumsi klasik memperlihatkan telah terpenuhi. Data yang digunakan berdistribusi normal berdasarkan hasil uji normalitas berdasarkan Normal P-Plot. Kemudian, dengan uji multikolinearitas menghasilkan pembuktian bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya secara (independen). Hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson menghasilkan nilai sebesar 2.069, nilai Durbin-Watson berada pada rentang $1.6860 < 2.069 < 2.314$ artinya tidak terjadi autokorelasi. Uji heteroskedastisitas juga memperlihatkan tidak adanya pola tertentu pada grafik scatter plot yang membuktikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Selanjutnya, uji kelayakan model ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda Adjusted R^2 0.505 artinya disiplin (X1), lingkungan kerja (X2), dan komunikasi (X3) secara bersama-sama dapat menjelaskan model kinerja karyawan sebesar 50,5%. Sementara 49,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 3. Hasil Pengujian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.505	3.33892

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

Sumber: Data yang diolah, 2023

Hasil analisis berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis di bawah ini memperlihatkan pengaruh simultan disiplin (X1), lingkungan kerja (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682.211	3	227.404	20.398	.000 ^a
	Residual	602.013	54	11.148		
	Total	1284.224	57			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil analisis uji anova untuk F hitung sebesar 20.398 untuk $df = 54$ sebesar 2.188 jadi F hitung $>$ dari F tabel ($\alpha = 0,1$) atau $20.398 > 2.188$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan disiplin (X1), lingkungan kerja (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis regresi linier berganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh secara parsial terdapat hubungan positif dan signifikan dari masing-masing variabel disiplin (X1) dan

komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), namun lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Koefisien Variabel Penelitian

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.777	5.181		2.273	.027
	Disiplin	.324	.125	.285	2.580	.013
	Lingkungan Kerja	-.137	.108	-.144	-1.274	.208
	Komunikasi	.545	.103	.820	5.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang diolah, 2023

Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 11,777 + 0,324X_1 + 0,137X_2 + 0,545X_3$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta a sebesar = 11,777, artinya bahwa jika disiplin, lingkungan kerja dan komunikasi 0 (nol) maka kinerja karyawan nilai positif.
- Nilai koefisien regresi X1 (disiplin) b1 = 0.324, maka setiap peningkatan satu satuan variabel X1 (disiplin) akan menambah variabel Y (kinerja karyawan) 0.324.
- Nilai koefisien regresi X2 (lingkungan kerja) b2 = -0.137, maka setiap peningkatan satu satuan variabel X2 (lingkungan kerja) akan mengurangi variabel Y (kinerja karyawan) 0.137.

- Nilai koefisien regresi X3 (komunikasi) b1 = 0.545, maka setiap peningkatan satu satuan variabel X1 (disiplin) akan menambah variabel Y (kinerja karyawan) 0.545.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode penelitian statistik di atas maka dapat diketahui makna pengaruh dari variabel bebas yaitu disiplin, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul. Penelitian ini melibatkan 58 karyawan bahwa:

- Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika Disiplin (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0.324 satuan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Sutanto & Ariyanto (2019) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hartati, dkk (2019) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel lingkungan

kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig. lebih besar dari 0.05.

- **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika komunikasi (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0.545 satuan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Junaidi (2018) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian terlihat pengaruh yang terbesar adalah komunikasi maka dalam hal komunikasi perusahaan disarankan untuk menciptakan hubungan antara karyawan seperti dengan melakukan *sharing session* berkala dengan karyawan atau acara *gathering* karyawan sehingga memicu rasa harmonis antar karyawan. Pengaruh yang selanjutnya adalah disiplin maka dalam hal disiplin perusahaan perlu membuat suatu program dan mengambil suatu tindakan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang disiplin kerja seperti dengan melakukan *reward and punishment* yang berkaitan dengan disiplin kehadiran dan penyelesaian tugas.

PENUTUP

Simpulan

Variabel disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sementara variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam hal ini bukan menjadi faktor signifikan pada kondisi kinerja karyawan. Komunikasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh yang paling tinggi keberadaannya. Komunikasi dan disiplin menjadi faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan. Dengan demikian perlu adanya peningkatan dalam komunikasi dan disiplin agar mencapai kinerja karyawan lebih tinggi lagi. Komunikasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan.

Saran

Hendaknya perusahaan dapat memberikan perhatian yang lebih besar pada komunikasi dan disiplin pekerja. Komunikasi dapat terus terjaga dengan meningkatkan kegiatan formal dan informal bersama secara profesional. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian *reward and punishment* yang dijalankan dengan tertib. Untuk memperkaya hasil penelitian, penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Anderson, J., & Hidayah, N. (2023). Pengaruh Kreativitas Produk, Inovasi Produk, dan Kualitas Produk terhadap Kinerja UKM. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 185–194.

- Budiningsih, S., Sariah, S. Z., Triastuti, Y., & Primadhita, Y. (2022). Peranan Disiplin dan Motivasi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMP Arroyan. *Jurnal Equilibria*, 9(1), 150–159.
- Dewi, P. P., & Sudhiksa, I. G. N. P. (2022). Pengaruh Green Innovation, Digital Marketing, dan Knowledge Management Terhadap Sustainability Business Pada PT. Hatten Bali. *Open Journal System*, 17(1), 17–30.
- Febrina, W., Widyastuti, T., & Primadhita, Y. (2022). Lingkungan, Budaya, dan Motivasi Kerja sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Universitas Mercu Buana. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 1-12
- Hartati, Y., Ratnasari, S.L. Susanti, E.N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Indotirta Suaka. Jurnal Dimensi*. 9(2):294-306
- Haryani, D. S., & Fauzar, S. (2021). Efektivitas Media Sosial Instagram Sebagai Media Promosi Pada UMKM Chacha Flowers. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 12-20.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., Indriyani, & Rayendra, A. (2019). Pengaruh Marketing Digital Terhadap Kinerja Penjualan Produk UMKM Asti Gauri di Kecamatan Bantasari Cilacap. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarian*, 4(1), 53–60
- Junaidi. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2(1):1-11
- Laksono, B.R. & Wilashitta, A.A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samoco. *BAJ (Behavior Accounting Journal)*. 4(1):249-258
- Namora, I., Windy., Sharon., Stephani. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP)*. 6(2):76-88
- Nanulaita, D.T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*. 5(2):203-218
- Nurrahma, S., & Siradjuddin, S. (2022). Inovasi Hijau sebagai Strategi Pengembangan Usaha Kecil Mikro Syariah. *NUKHBATUL 'ULUM: Jurnal Bidang Kajian Islam*, 8(1), 35–48.
- Sahputra, D. (2020). Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study*, 6(2), 152–162.
- Sutanto, P.H. & Ariyanto, E. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Ilmu Manajemen*. 14(1):91-106
- Triastuti, Y., Sapitri, E. D., Budiningsih, S., & Primadhita, Y. (2022). Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18(02), 99–107.
- Wicaksana, I. (2021). Pengaruh Pemasaran Digital Dan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pelanggan Usia Muda. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18(01), 1–10.
- Wicaksana, I., & Primadhita, Y. (2022). Model Ecopreneur dengan Mediasi Inovasi Hijau terhadap Kinerja Berkelanjutan Umkm Agribisnis *Prosiding Manajerial Dan Kewirausahaan VI*, 6:1-10.
- Yasa, I.K.J.A. & Darmita, M.Y. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba. *Journal Research of Management (JARMA)*. 3(1):36-45