



PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH SULAWESI SELATAN (BPPW SULSEL)

Sahrul Gunawan¹, Wahidah Abdullah², Miftha Farild³
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor BPPW Sulsel. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 140 pegawai kantor BPPW Sulsel, dengan penarikan sampel menggunakan simple random sampling, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 104 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda, dan analisis jalur dengan bantuan program pengolah data yaitu SPSS 20. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Kata kunci: *Komunikasi; lingkungan kerja; motivasi; kinerja pegawai*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of communication and the work environment on employee performance, with motivation as an intervening variable at the South Sulawesi Regional Development Planning Agency (BPPW) office. This study is a quantitative study with a questionnaire as the data collection instrument measured using a Likert scale. The population in this study was 140 employees of the South Sulawesi Regional Development Planning Agency (BPPW) office, with simple random sampling, resulting in a sample of 104 respondents. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, multiple linear regression, and path analysis with the help of the data processing program, namely SPSS 20. The results of the hypothesis testing indicate that communication has a positive effect on motivation, the work environment has a positive effect on motivation, communication does not significantly affect employee performance, the work environment has a positive effect on employee performance, motivation



has a positive effect on employee performance, communication has a significant effect on employee performance through motivation, and the work environment has a significant effect on employee performance through motivation.

Keywords: *Communication; work environment; motivation; employee performance*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merujuk pada sejumlah faktor yang menentukan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu-individu dalam suatu instansi atau organisasi. Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam pengembangan dan kemajuan suatu negara, industri, atau organisasi karena merupakan aset yang berharga dalam mencapai tujuan. Salah satu hal yang paling memengaruhi terciptanya sumber daya manusia yang handal dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang ada didalam suatu instansi.

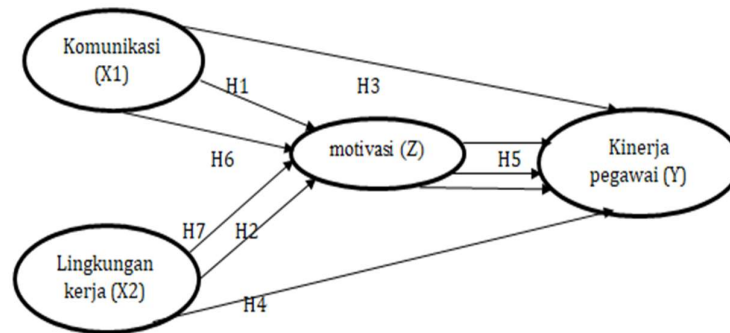
Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu instansi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja, pada dasarnya, didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Tingkat pencapaian ini didefinisikan dalam rencana strategis organisasi. (strategic planning) suatu organisasi

Upaya organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dengan adanya faktor motivasi, yang memberikan rasa yang dapat meningkatkan semangat bekerja seorang pegawai sehingga timbul rasa ingin bekerja sama yang tinggi, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan Survei motivasi kerja pegawai yang dilakukan oleh Gallup Worlwide, terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia. Hasil riset Gallup menunjukkan hanya 8% karyawan indonesia yang benar-benar memiliki engagement yang tinggi, komitmen, dan motivasi yang kuat dengan pekerjaannya. Sebesar 92% pegawai tidak termotivasi untuk bekerja. Pegawai hanya melakukannya kerana terpaksa hal ini disebabkan oleh motivasi pegawai yang layu akibat pekerjaan monoton, repetitif, membosankan, dan tidak ada tantangan lagi.

Dalam melakukan peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja suatu instansi hendaknya memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya komunikasi yang lancar dari para pegawai kepada atasannya. Setiap orang membutuhkan komunikasi untuk bersosialisasi dengan orang lain, Selain komunikasi, yang efektif lingkungan kerja juga menjadi hal yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. karena lingkungan kerja membentuk hubungan antara orang-orang didalamnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja juga harus baik dan kondusif sehingga semua pegawai merasa

nyaman dan semangat untuk menyelesaikan semua tugas. Lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh banyak terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan pada bulan maret 2024 dikantor Prasarana Pemukiman Wilayah (BPPW Sulsel) ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai antara lain menurunnya kinerja pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan dan sering datang terlambat ke kantor. Penyebabnya adalah atasan yang kurang memiliki motivasi sehingga membuat karyawan merasa lelah saat bekerja. Hal ini terkait dengan kurangnya komunikasi yang tercipta antara atasan, bawahan dan rekan kerja sehingga menyebabkan pegawai merasa kurang diperhatikan



METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan penelitian yaitu pendekatan asosiatif, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dimana penelitian dilakukan di Kantor Balai Prasarana dan pemukiman wilayah sul-sel (BPPW SUL-SEL) yang terletak di Jl. Penjernihan Raya, Pandang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Dengan jumlah populasi yakni seluruh pegawai BPPW Sulsel yang berjumlah 140 orang. Dengan sampel sebanyak 104 orang dengan metode *penarikan simple random sampling*.

HASIL

Hasil Uji T (parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji T dilakukan yaitu menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji T pada persamaan 1 untuk variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (Z) yaitu sebagai berikut:

Tabel Hasil uji T (persamaan I)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,888	1,105		8,951	,000
	Komunikasi	,278	,0,56	,414	4,987	,000
	Lingkungan Kerja	,212	,0,44	,400	4,824	,000
a.dependen variabel Motivasi						

Hasil pengujian statistik t persamaan 2 untuk variabel komunikasi (X1) lingkungan kerja (X2) dan motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat hasil pengujian berikut:

Tabel Hasil uji T (persamaan II)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,634	1,157		2,277	,025
	Komunikasi	,044	,056	,038	,782	,436
	Lingkungan Kerja	,260	,044	,285	5,905	,000
	Motivasi	,710	,040	,762	17,707	,000
a.Dependent Variabel: Kinerja Pegawai						



Dari hasil uji T diatas dapat dijelaskan :

- a. Variabel komunikasi (X1) menunjukkan hasil t hitung $0,782 < t$ tabel $1,983$ dan nilai signifikan $0,436 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai kantor BPPW Sulsel.
- b. Variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan hasil t hitung $5,905 > t$ tabel $1,983$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan bertanda positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai kantor BPPW Sulsel.
- c. Variabel motivasi (Z) menunjukkan hasil t hitung $17,707 > 1,983$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan bertanda positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai kantor BPPW Sulsel.

Hasil uji analisis jalur (*path analysis*)

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada tabel 7 dan tabel 8 diatas, dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung total dari penelitian. Adapun pengaruh langsung dari analisis jalur ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi
Nilai koefisiensi jalur komunikasi terhadap motivasi secara langsung adalah $0,414$ dan nilai signifikansi pada $0,000$ yang berarti H_4 dapat diterima karena nilai koefisien positif ($0,414$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh secara langsung bertanda positif dari komunikasi terhadap motivasi pada kantor BPPW Sulsel.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi
Nilai koefisiensi jalur lingkungan kerja terhadap motivasi secara langsung adalah $0,400$ dan nilai signifikansi pada $0,000$ yang berarti H_4 dapat diterima karena nilai koefisien positif ($0,400$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh langsung bertanda positif dari lingkungan kerja terhadap motivasi pada kantor BPPW Sulsel.
- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Nilai koefisiensi jalur komunikasi terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah $0,038$ dan nilai signifikansi pada $0,436$ yang berarti H_1 tidak dapat diterima karena nilai koefisien positif ($0,436$) dan tidak signifikan karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ ($0,436 > 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh langsung bertanda positif tetapi tidak signifikan secara langsung dari komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPW Sulsel.



- d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
Nilai koefisiensi jalur lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah 0,285 dan nilai signifikansi pada $0,905$ yang berarti H_2 dapat diterima karena nilai koefisien positif ($0,905$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPW Sulsel.
- e. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
Nilai koefisiensi jalur lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung adalah 0,762 dan nilai signifikansi pada $0,000$ yang berarti hipotesis ini dapat diterima karena nilai koefisien positif ($0,762$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPW Sulsel

Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diuji menggunakan analisis jalur adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening
Nilai pengaruh tidak langsung yang diperoleh dari nilai koefisien jalur p_{zx1} sebesar $0,315$. Nilai tersebut dibandingkan dengan pengaruh langsung dari p_{x1y} dengan nilai $0,038$. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi lebih besar dibandingkan pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai ($0,315 > 0,038$), sehingga dapat disimpulkan motivasi dapat digunakan sebagai variabel yang memediasi antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPW Sulsel
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening
Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisiensi jalur p_{zx2} dikalikan dengan koefisien jalur p_{zy} dengan hasil $0,304$. Nilai tersebut dibandingkan dengan pengaruh langsung dari p_{x2y} sebesar $0,285$. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi lebih besar dibandingkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ($0,304 > 0,285$), sehingga disimpulkan motivasi dapat menjadi variabel yang memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPW Sulsel.



DISKUSI

a. Pengaruh komunikasi (X1) terhadap motivasi (Z)

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap motivasi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pada kantor BPPW Sulsel. Ini berarti pemberian motivasi dapat menciptakan kekuatan penggerak dalam diri perilaku pegawai yang akan menentukan arah maupun daya tahan (perintence) tiap perilaku pegawai yang didalamnya terkandung pula unsur-unsur emosional insani yang bersangkutan untuk berhubungan dengan orang lain. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Himawan, Kristy, Hasibuan, Nastain, & Fariha, 2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai.

b. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (Z)

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi pada kantor BPPW Sulsel. Lingkungan kerja yang kondusif dan baik dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Kondisi lingkungan fisik seperti kondisi gedung yang baik, pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang dingin, dan sistem fasilitas kerja yang canggih akan dapat membuat pegawai bekerja lebih nyaman dan meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang baik antara pegawai dengan atasan juga akan mempengaruhi motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Warouw, Sumayku, & Tumbel, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

c. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPW Sulsel. Oleh karena itu hendaknya perusahaan semakin meningkatkan komunikasi antar pegawai maupun antar pegawai dengan atasan agar kinerja semakin meningkat dengan melakukan upaya seperti pertemuan formal seperti rapat antar pegawai, antar atasan maupun pegawai dengan atasan yang diharapkan dapat terus menjaga komunikasi yang ada didalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2019) dengan judul "Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman" membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan (Nurma Faudzah, 2020) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.



d. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPW Sulsel. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maghfira & Nasution, 2022) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi pegawai semakin meningkat.

e. Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPW Sulsel. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mawarsih & Radiman, 2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

f. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan motivasi (Z) sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, yang dilihat berdasarkan nilai *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) untuk komunikasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPW Sulsel. Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dasmadi, 2021) dan (Masyitah, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

g. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan motivasi (Z) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, yang dilihat berdasarkan nilai *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) untuk lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memediasi hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPPW Sulsel. Hal ini sesuai dan didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Masyitah, 2021) dan (Sundari & Okfitasari, 2017) yang menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina*



- Bangsa *Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Budianto. (2021). *pengaruh kualitas layanan promosi dan fasilitas terhadap minat kunjung ulang konsumen dengan kepuasan sebagai mediasi (Studi pada konsumen kedai kopiratan)*. 2–3.
- Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Di Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1171–1181.
- Dewi, I. S. (2015). *Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*.
- Dwihasrianti, V. (2021). *Pengaruh Komunikasi , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK. x*.
- Fahmi. (2014). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timur Deli Wicaksana. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 121–129.
- Fariyani, R., & Pertiwi, T. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Jaya Negara*, 13, 551–560.
- Himawan, C. R., Kristy, E. V., Hasibuan, A. F., Nastain, M., & Fariha, N. F. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Marga Agung Tahun 2022. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (Jkomdis)*, 2(1), 1–7.
- JAFAR, A. K. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 CABANG GOWA*. 1–26.
- Khoiri, M. M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta. *Hanata Widya*, 2(6), 1–11.
- Kusumawardani, R. H. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Motivasi (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. In *Repository.Unissula.Ac.Id*.
<http://repository.unissula.ac.id/14313/11/lampiran.pdf>
- Larasati Dwi Masyitah. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. In *jurnal ilmu dan riset manajemen*.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/issue/view/177>
- Lesmana, M. T., Arif, M., & Barus, M. I. (2021). The Effect Of Compensation, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal Of Economic, Technology And Social Sciences (Injects)*, 2(1), 312–324.
- Malla Avila, D. E. (2022). *PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PANGKE. 8.5.2017, 2003–2005*.



- Masyitah, L. D. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(11), 1-17.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1188>
- Mawarsih, E., & Radiman, R. (2022). The Influence Of Work Motivation, Supervision And Leadership On Work Disciplin. *Proceeding International Seminar Of Islamic Studies*, 5(2), 1-8.
- Nurma Fudzah, Studi, P., & Manajemen, M. (2020). *TESIS pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pt pos*.
- Okfitasari, S. dan. (2017). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten sukoharjo dengan motivasi sebagai variabel intervening*. 18(01), 1-15.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- R, Yaro, J. a, Yamauchi, F., Larson, D. F., Work, S. F. O. R., (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). *World Development*, 1(1), 1-15. <http://www.fao.org/3/I8739EN/i8739en.pdf%0A>
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91-99
- Setyowati, N. (2018). *Machine Translated by Google The Influence of Motivation and Work Environment on Performance With Job Satisfaction as a Mediating Variable for Employees Ninik Sri Setyowati Master of Management Postgraduate Program Students Gajayana University Malang Abst.*
- SM, P. (2010). *BAB II LANDASAN TEORI A. Komitmen Organisasi 1. Pengertian Komitmen Organisasi Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi peri*. 11-38. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j7mXsy8aDyoJ:repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1574/5/138600269_file5.pdf+&cd=1&hl=id&ct=clnk&gl=id
- Sundari, S., & Okfitasari, A. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sukoharjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 8(1), 1-15.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *Kinerja*, 19(1), 79-88. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816>
- Sulkifli, & Muhtar. (2021). Komunikasi dalam Pandangan al-Quran. *Pappasang*, 3(1), 66-81. <https://doi.org/10.46870/jiat.v3i1.75>



- Vira, D., Yuniar, A., & Asnawi, A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya LATAR BELAKANG Industri alas kaki menjadi salah satu sektor andalan yang berkontribusi dalam perekonomian nasional , sekaligus merupakan sebuah industri .* 6(1), 15-30.
- Warouw, C., Sumayku, S., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 1-8.
- Wicaksono, A. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot Lpg Balongan Pt Pertamina (Persero). Universitas Negeri Yogyakarta
- Yusuf, E. (2022). *Machine Translated by Google Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja SEBAGAI INTERVENING Machine Translated by Google.* 227-236.