



**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Pada Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja Probolinggo)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :
CHOLIFATUR RAMADHANI ARYADI
NPM. 21601081432



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2020**

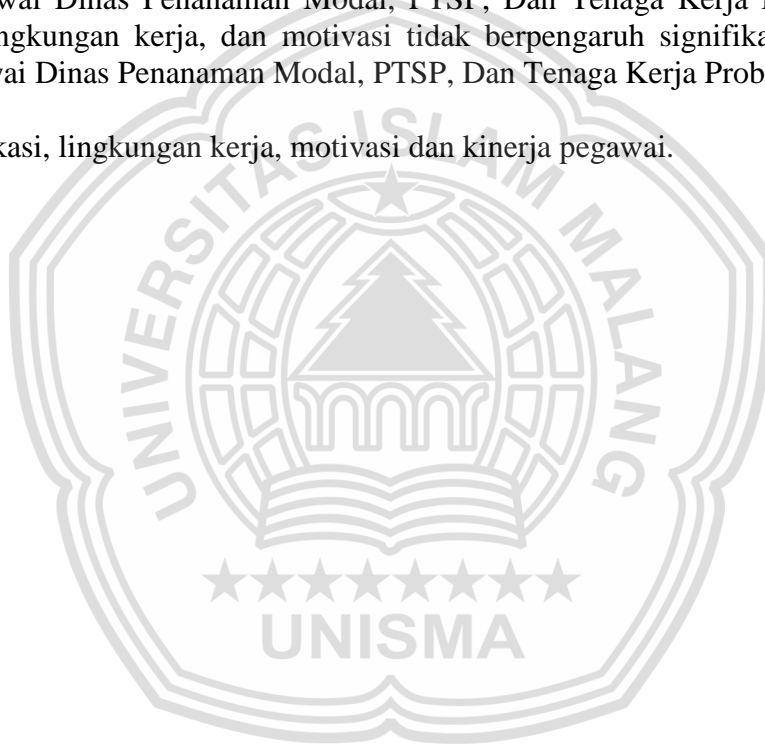
ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal, PTSP, Dan Tenaga Kerja Probolinggo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, PTSP, Dan Tenaga Kerja Probolinggo.

Variabel yang digunakan adalah komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi sebagai variabel independen, sedangkan variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, Dan Tenaga Kerja Probolinggo. Penelitian menggunakan analisa statistik deskriptif dan statistik inferensial. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, Dan Tenaga Kerja Probolinggo, sedangkan variabel lingkungan kerja, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, Dan Tenaga Kerja Probolinggo.

Kata Kunci : komunikasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai.



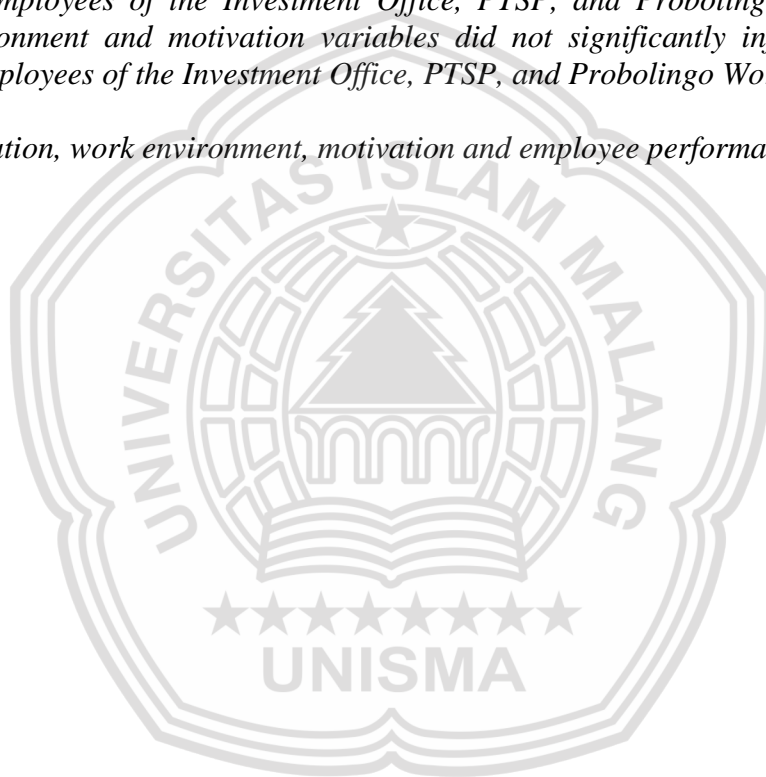
Abstract

This research was conducted at the Investment Office, PTSP, and Probolinggo Workers. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of communication, work environment and motivation on employee performance at the Investment Office, PTSP, and Probolinggo Workforce.

The variables used are communication, work environment, and motivation as independent variables, while employee performance variables are the dependent variable. The sample used in this study was 60 employees of the Investment Office, PTSP, and Probolinggo Workers. The study uses descriptive statistical analysis. Data collection method by collecting primary data. The analysis used includes instrument testing, normality test, multiple linear regression analysis, classic assumption test, and hypothesis.

The results showed that the communication variables had a significant effect on the performance of the employees of the Investment Office, PTSP, and Probolinggo Workers, while the work environment and motivation variables did not significantly influence the performance of the employees of the Investment Office, PTSP, and Probolinggo Workers.

Keywords: *communication, work environment, motivation and employee performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju, sumber daya manusia memiliki peranan penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM merupakan bagian penggerak dari organisasi yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjalankan aktivitas yang ada disuatu organisasi, bisa dikatakan keberhasilan suatu organisasi itu sendiri dilihat dari sumber manusianya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi dimana setiap kegiatan yang ada di organisasi sumber daya manusia menjadi perencana, pelaksana serta penentu terwujudnya tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam organisasi yang akan mengelolah atau memanfaatkan mesin, modal dan bahan baku didalam organisasi sehingga nantinya dapat dikelolah secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia tidak cukup jika mengelolah saja akan tetapi sumber daya manusia yang baik mempunyai kemampuan serta pengalaman untuk mengelolah atau menjalankan setiap aktivitas yang ada diorganisasi untuk mencapai hasil yang maksimal.

Didalam sebuah organisai kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja seseorang khusus tenaga kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas yang sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai mempunyai kualitas yang beragam dan pengalaman untuk

mengatasi standarisasi kualitasnya didalam organisasi tersebut kinerja pegawai perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kunci untuk keberhasilan dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Pada umumnya kinerja pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. untuk mencapai tujuan orgnisasi diperlukan pegawai atau karyawan yang mampu menjalankan tugas yang telah ditentukan organisasi. setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu instansi atau organisasi ke pemerintah kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Menurut Prawirosentono (2012:120) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang ada di organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja yang baik dapat diketahui jika individu atau sekelompok mempunyai standar keberhasilan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan organisasi. kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, untuk itu kinerja pegawai dalam suatu organisasi harus mendapat perhatian dari pimpinan oranisasi agar pegawai dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Menurut Fauzia (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai yaitu menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja. Kinerja pegawai didinas ini

memiliki beberapa masalah dalam melakukan pekerjaannya yang dimana pegawai di dinas ini sering menunda-nunda dalam melakukan pekerjaan sehingga membuat kinerja pegawai menurun dan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dengan baik oleh pimpinan sebuah organisasi agar pegawai di organisasi tersebut dapat bekerja dengan maksimal. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu adanya komunikasi yang baik antar pegawai dalam lingkungan bekerja.

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu komunikasi yang baik antar rekan kerja menurut Rahmi dalam Aditya (2016:193) Komunikasi dalam organisasi merupakan pengiriman serta penerimaan berbagai pesan baik di kelompok organisasi formal maupun informal. Maka dalam organisasi komunikasi jika terus dilakukan tidak menutup kemungkinan kinerja pegawai akan selalu meningkat. Komunikasi didalam sebuah organisasi yaitu sebagai tempat penyaluran pesan-pesan dari pengirim pesan kepada yang menerima pesan dengan maksud pengirim pesan dapat di pahami dan dimengerti oleh penerima maka komunikasi di suatu organisasi sangat diperlukan karena mempermudah pekerjaan dan menjadi pendorong bagi pegawai mencapai kinerja yang di harapkan oleh organisasi.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi yang dimana lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dan begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka akan menghambat kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dalam lingkungan organisasi maka dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pekerjaan tersebut bisa berjalan sesuai keinginan organisasi. Menurut Nitisemito dalam Maftuhin (2019:23) Lingkungan kerja merupakan segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan, Misalnya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Selain Komunikasi dan lingkungan kerja disisi lain dalam suatu organisasi juga diperlukan motivasi bekerja atau semangat dalam melakukan setiap pekerjaannya. Perlu adanya motivasi didalam organisasi untuk menciptakan rasa tanggung jawab pegawai sehingga mendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Menurut Samsudin (2010:281) motivasi diartikan sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Maka pentingnya motivasi bagi pegawai itu sendiri untuk mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja dengan giat dan termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Jika pegawai sering di berikan motivasi maka kinerja pegawai mengalami peningkatan dalam pekerjaannya dan jika mengalami peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan organisasi yang kurang stabil. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen organisasi yang harus dihadapi sebab keberhasilan untuk mencapai visi, misi dan tujuan serta kelangsungan organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja kota Probolinggo bisa di sebut dpmptspnaker yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan umum, dimana dalam melaksanakan aktivitas instansi ini selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Dpmptspnaker Probolinggo mempunyai cukup banyak sumber daya manusia dengan kualitas yang beragam dan pengalaman untuk mengatasi standarisasi kualitasnya. Kinerja pegawai

didinas ini memiliki masalah yang dimana pegawainya menunda-nunda dalam melakukan pekerjaan. Menurut Fauzia (2018) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja pegawai yaitu menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan. Oleh sebab itu jika pegawai sering menunda-nunda pekerjaan maka kinerja pegawai akan menurun dan pelayanan untuk masyarakat kurang maksimal dan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya yaitu komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Penelitian ini replika dari penelitian dari Maftuhin (2019) dengan judul pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada bank BRI Syariah KC Semarang).

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”** (Pada Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja kota Probolinggo).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari komunikasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi komunikasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan informasi tentang komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja Kota Probolinggo.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja Kota Probolinggo.
3. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi antara teori dan kejadian dilapangan pada Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja Kota Probolinggo.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Deskripsi komunikasi dengan indikator oleh “Bijaksana, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, memberikan informasi tugas, mengurangi ketidakpastian tugas” Direfleksikan oleh indikator yang tertinggi. Lingkungan Kerja dengan indikator “Hubungan atasan dengan bawahan, Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja” direfleksikan oleh indikator yang tertinggi. Motivasi dengan indikator “Dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, rasa tanggung jawab” direfleksikan oleh indikator yang tertinggi. Variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, Dan Tenaga Kerja Probolinggo, bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam model ini dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai.
2. Komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, dan Tenaga Kerja Probolinggo.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, dan Tenaga Kerja Probolinggo.

4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, dan Tenaga Kerja Probolinggo.
5. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, dan Tenaga Kerja Probolinggo.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan antara lain:

1. Keterbatasan penelitian yang dilakukan ini hanya dilaksanakan pada Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja kota Probolinggo dan untuk mengukur kinerja ada banyak variabel yang dapat digunakan akan tetapi yang diteliti oleh peneliti hanya menggunakan 3 variabel saja yaitu hanya menggunakan variabel komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi.
2. Dalam penelitian ini penelitian ini peneliti tidak dapat melihat secara langsung. Mengantisipasi dan mengetahui responden yang hanya asal menjawab didalam penyebaran pengisian kuisioner tersebut.

5.3 Saran

Mengenai penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan beberapa saran yang didasarkan pada hasil temuan antara lain:

1. Kepada instansi
 - a. Pimpinan Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja kota Probolinggo dalam lingkungan kerja sebaiknya pimpinan memberikan fasilitas yang lengkap agar pegawai bisa lebih semangat dalam bekerja.
 - b. Meningkatkan motivasi terhadap pegawai untuk mendorong semangat dalam bekerja. sebaiknya tidak hanya memberikan dorongan saja akan tetapi memberikan reward atau hadiah dalam setiap keberhasilan dalam bekerja agar pegawai bersemangat dalam bekerja.

2. kepada peneliti
 - a. Mengukur kinerja pegawai bisa menggunakan maupun menambah variabel selain dari penelitian ini.
 - b. Penambahan dari jumlah responden yang dipakai.
 - c. Penggunaan mengenai teori haruslah terbaru yang dipakai.



DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Dani Kurnia. 2016. “Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Dengan Manajemen Konflik Pada Guru Disekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda”. *Volume 4 nomer 2*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
- Angel, Lotje dan Yantje. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado” *Volume 4 nomer 1*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas SamRatulangi Manado.
- Apriliya, Susanti. 2015. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kota Kediri” Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Arifin, B. 2015. *Psikologi Sosial*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Ardianto, Elvinaro dkk. 2014. *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Evawati, Khumaedi. 2016. “Pengaruh Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II”. *Volume 2 Nomer 1*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Fauzia, Sutopo dan Nurul. 2018. “ Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga”. *Volume 4 nomer 3*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko,T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Dan Komunikasi*. Yogyakarta:BPFE
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk akuntansi Dan Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Jaka, Sudarsih dan Nyoman. 2015. “Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fajar Elektronik Jember” Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Maftuhin, Adi Sulisty. 2019 “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua Belas, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah, Thohah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, Deddy. 2010. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noorlaily, Maulida. 2018. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bess Finance Banjarmasin". *Volume 2 nomer 1*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin.
- Novitasari, Dian. 2017. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT.Bank Bni Syariah Cabang Surakarta" Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Prawisentono, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purwanto, Djoko. 2010. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, Rosady. 2008. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sardiman. 2011. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Vol. 9 No. 1*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia.
- Suyadi, Prawisentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.



- Tenni, Oksowela. 2012. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Tata Kota Bandar Lampung” Fakultas Ekonomi Univesitas Lampung.
- Wibowo.2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiwin, Lumidi dan Sutarno. 2018. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kentucky Fried Chiken Cabang Manahan Solo” *Volume 18 nomer 2*. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Yunni, Rusmawati Dj. 2016. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan.

