

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan

Pita Karni Zandrato¹

Program Studi Manajemen STMB Multismart
Jalan Merbabu Dalam No. 32 aa-bb Kota Medan
[Pitakarni99@gmail.com](mailto: Pitakarni99@gmail.com)

Latersia Br Gurusinga²

Program Studi Manajemen STMB Multismart
Jalan Merbabu Dalam No. 32 aa-bb Kota Medan
[latersiagurusinga76@gmail.com](mailto: latersiagurusinga76@gmail.com)

Abstrak

Employee performance is very dependent on the input generated by the employee and the output unit produced by the employee. The purpose of this study was to determine and analyze communication, motivation and work environment influence on performance partially and simultaneously. The research used is research with quantitative methods. The technique of collecting data in this study was done by distributing questionnaires. The data analysis technique in this study used the classical assumption test, multiple regression, hypothesis testing with SPSS 22 software. The population in this study was 83 employees at PT. Nutrifood Medan. Based on the results of this study, the significance value of communication on performance based on the t test was obtained for $t_{count} > t_{table}$ ($3.857 > 2.001$). thus the conclusion: communication has a positive and significant effect on performance. Based on the results of this study, the significance value of motivation based on the t-test was obtained at $t_{count} > t_{table}$ ($4.912 > 2.001$). thus the conclusion: motivation has a positive and significant effect on employee performance. based on the t test, it was obtained that $t_{count} > t_{table}$ ($2,661 > 2,001$). thus H_1 is accepted. the conclusion: the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nutrifood Medan. based on the results of the F test above, the value of $F_{count} > F_{table}$ is ($25,636 > 3.16$) (Sig. $0.000 < 0.05$), thus the conclusion: communication, employee placement and work environment have a positive and significant impact on employee performance

Kata Kunci

Communication, Motivation, Work Environment, Performance

I. PENDAHULUAN

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, komunikasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Baik atau buruknya komunikasi karyawan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Fachrezi & Khair, 2020:117), (Julita & Arianty, 2019:204), (Kamal, 2015:69), (Wandi & Adha, 2019:27), dan (Ardiansyah, 2016:27) yang menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mampu bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah

ditentukan. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020:203), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Rivai, 2021), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021), (Jufrizen, 2017), (Gultom, 2014:183), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Farisi et al., 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019:140), dan (Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Faktor pendorong dalam kinerja karyawan lainnya adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu suatu perusahaan diharapkan agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018: 2018:57), (Fachrezi & Khair, 2020:117), (Farisi & Fani, 2019), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020:77), dan (Kusumastuti et al., 2019:51) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Medan. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Medan. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Medan. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada khususnya, maupun bagi perusahaan atau instansi pada umumnya mengenai pengaruh antara komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

II. LANDASAN TEORI

KINERJA

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kasmir, (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Miner dalam Sutrisno, 2016). Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siagian, (2014) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama tahun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengikuti prestasi kerja. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2016) yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerjanya menurut (Mangkunegara, 2018) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja, (Kasmir, 2016) yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja. Sedangkan indikator lain dari kinerja menurut (Mangkunegara, 2018) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

KOMUNIKASI

Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau

para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Wibowo (2015) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender. Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas –tugas dengan sebaik – baiknya. Ada dua tinjau faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu : (1) Faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator terdiri dari : a) keterampilan sender, b) sikap sender, c) pengetahuan sender, dan d) media saluran yang digunakan oleh sender. (2) Faktor Dari Pihak Receiver, yaitu : a) keterampilan receiver, b) sikap receiver, c) pengetahuan receiver dan d) media saluran komunikasi (Mangkunegara, 2018). Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut (Handoko, 2016) adalah perkembangan, persepsi, nilai, latar Belakang Sosial Budaya dan emosi. Indikator – indikator komunikasi menurut Muhammad dalam (Usman, 2011) adalah keterbukaan (openness), Empati (empathy), dukungan (support), rasa positif (positiveness), pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan sikap (attitude).

MOTIVASI

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibiwo Wibowo, 2014). (Sutrisno, 2016), mengatakan bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang di inginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan – kebutuhan yang ingin di puaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti, (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito, (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Menurut (Sunyoto, 2012), mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut (Hidayat & Taufiq, 2012), lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan desain kausal. Menurut (Sugiyono, 2018:30) desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan di PT. Nutrifood Medan yang beralamat di Jalan Pulau Irian No.88, Kawasan Industri Medan No.1, Sampali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang akan

disebar berdasarkan jumlah sampel yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nutrifood Medan pada Tahun 2021 yang berjumlah 104 orang. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 1%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 100 orang, maka jumlah sampel dapat ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{104}{1 + 104 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 104 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{104}{1 + 0,26}$$

$$n = \frac{104}{1,26}$$

$$n = 82,5 = 83$$

Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 83 orang karyawan PT. Nutrifood Medan pada tahun 2021. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang yang diambil dari karyawan tetap pada bagian Pengembangan dan SDM, Administrasi dan Keuangan, Operasional, Kekaryawanan, dan Perencanaan di PT. Nutrifood Medan pada tahun 2021. Pengukuran berdasarkan : (1) variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi (X1), Motivasi kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) dan (2) variabel dependen dalam penelitian menggunakan Kinerja (Y). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS

Regresi Linier Berganda

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Statistik untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda.

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272		
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718	1,392
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931	1,074
	TotalX3	,420	,158	,320	2,661	,010	,765	1,308

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,165 + 0,435X1 + 0,709X2 + 0,420X3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu:

1. 6,165 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja (0) maka nilai kinerja sebesar 6,165.
2. 0,435 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,435.

3. 0,709 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,483.
4. 0,420 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,483.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri atas lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja . Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah sebagai berikut

1). Merumuskan hipotesis

H0 :tidak ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

H1 : ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Jika $t_{sig} > 0.05 = H_0$ diterima H_1 ditolak.

Jika $t_{sig} \leq 0.05 =, H_0$ ditolak H_1 diterima

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272	
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931
	TotalX3	,420	,158	,320	2,661	,010	,765

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,857 > 2,001$). dengan demikian H_a diterima. kesimpulannya: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Nutrifood Medan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,912 > 2,001$). dengan demikian H_a diterima. kesimpulannya: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Medan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,661 > 2,001$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Medan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H0 : tidak ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

H1 : ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja
 2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan Sig (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:
 Jika $F_{sig} > 0.05 = H_0$ diterima
 Jika $F_{sig} < 0.05 = H_1$ diterima.

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,519	3	94,506	11,429	,000 ^b
	Residual	463,064	76	8,269		
	Total	746,583	79			
a. Dependent Variable: totally						
b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1						

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($25,636 > 3,16$) (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pengaruh Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pada PT. Nutrifood Medan.

Koefisien Determinasi (R-Square)

(Sugiyono, 2010) Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,380	,347	2,87559

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

Dari hasil Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0.347 atau 34,7% menunjukkan kontribusi komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} 3,857$ dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT.Nutrifood Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja PT.Nutrifood Medan secara bersamaan sebesar 0,435 satuan. Dengan kata lain ketika komunikasi di PT.Nutrifood Medan yang terdiri dari pemahaman ,pengaruh dan sikap, tindakan ,hubungan, waktu, kualitas, dan kuantitas meningkat maka kinerja karyawan PT.Nutrifood Medan akan meningkat pula, menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Nutrifood Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fachrezi & Khair, 2020; Julita & Arianty, 2019; Kamal, 2015; Wandu et al., 2019).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh

sebesar t_{hitung} 4,912 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan oleh PT.Nutrifood Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT.Nutrifood Medan secara bersamaan sebesar 0,709 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di PT.Nutrifood Medan yang terdiri dari pemahaman, tindakan, kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, dan kerja keras maka motivasi karyawan di PT.Nutrifood Medan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Nutrifood Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen, 2017).

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar t_{hitung} 2,661 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT.Nutrifood Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT.Nutrifood Medan secara bersamaan sebesar 0,420 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di PT.Nutrifood Medan yang terdiri dari penerangan, suhu udara, kualitas, kuantitas, waktu, dan keamanan maka komunikasi karyawan PT.Nutrifood Medan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Nutrifood Medan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Elizar & Tanjung, 2018; Fachrezi & Khair, 2020; Farisi & Fani, 2019; Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 11,429 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT.Nutrifood Medan secara bersamaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Andayani & Tirtayasa, 2019; Bahagia, Pratami Putri, & Rizdwansyah, 2018; Lesmana & Gunawan, 2007; Marliani, 2016).

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Statistik untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda.

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
I	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272		
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718	1,392
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931	1,074
	TotalX3	,420	,158	,320	2,661	,010	,765	1,308

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,165 + 0,435X_1 + 0,709X_2 + 0,420X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu:

5. 6,165 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja (0) maka nilai kinerja sebesar 6,165.
6. 0,435 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,435.
7. 0,709 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,483.
8. 0,420 menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan point maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 0,483.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri atas lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja. Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah sebagai berikut

1). Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

H₁ : ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Jika $t_{sig} > 0.05 = H_0$ diterima H₁ ditolak.

Jika $t_{sig} \leq 0.05 = H_0$ ditolak H₁ diterima

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,165	5,559		1,109	,272	
	TotalX1	,435	,158	,406	3,857	,000	,718
	TotalX2	,709	,144	,536	4,912	,000	,931
	TotalX3	,420	,158	,320	2,661	,010	,765

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

4. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H₀ ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H₀ diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi komunikasi terhadap Kinerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,857 > 2,001$). dengan demikian H_a diterima. kesimpulannya: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT. Nutrifood Medan.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H₀ ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H₀ diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,912 > 2,001$). dengan demikian H_a diterima. kesimpulannya: motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Medan.

6. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi lingkungan kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,661 > 2,001$). dengan demikian H_1 diterima. kesimpulannya: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutrifood Medan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

H_1 : ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan Sig (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > 0,05 = H_0$ diterima

Jika $F_{sig} < 0,05 = H_1$ diterima.

Tabel 3. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,519	3	94,506	11,429	,000 ^b
	Residual	463,064	76	8,269		
	Total	746,583	79			
a. Dependent Variable: totally						
b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1						

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($25,636 > 3,16$) (Sig. $0,000 < \alpha(0,05)$), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya: ada pengaruh signifikan pengaruh Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pada PT. Nutrifood Medan.

Koefisien Determinasi (R-Square)

(Sugiyono, 2010) Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,616 ^a	,380	,347	2,87559

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0, (2021)

Dari hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.347 atau 34,7% menunjukkan kontribusi komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar t_{hitung} 3,857 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT.Nutrifood Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja PT.Nutrifood Medan secara bersamaan sebesar 0,435 satuan. Dengan kata lain ketika komunikasi di PT.Nutrifood Medan yang terdiri dari pemahaman

,pengaruh dan sikap, tindakan ,hubungan, waktu, kualitas, dan kuantitas meningkat maka kinerja karyawan PT.Nutrifood Medan akan meningkat pula, menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Nutrifood Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fachrezi & Khair, 2020; Julita & Arianty, 2019; Kamal, 2015; Wandt et al., 2019).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar t_{hitung} 4,912 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan oleh PT.Nutrifood Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT.Nutrifood Medan secara bersamaan sebesar 0,709 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di PT.Nutrifood Medan yang terdiri dari pemahaman, tindakan , kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu,dan kerja keras maka motivasi karyawan di PT.Nutrifood Medan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Nutrifood Medan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen, 2017).

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan uji t diperoleh sebesar t_{hitung} 2,661 dengan signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT.Nutrifood Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT.Nutrifood Medan secara bersamaan sebesar 0,420 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di PT.Nutrifood Medan yang terdiri dari penerangan, suhu udara, kualitas, kuantitas, waktu, dan keamanan maka komunikasi karyawan PT.Nutrifood Medan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Nutrifood Medan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Elizar & Tanjung, 2018; Fachrezi & Khair, 2020; Farisi & Fani, 2019; Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 11,429 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai PT.Nutrifood Medan secara bersamaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Andayani & Tirtayasa, 2019; Bahagia, Pratami Putri, & Rizdwansyah, 2018; Lesmana & Gunawan, 2007; Marliani, 2016).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.Nutrifood Medan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nutrifood Medan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nutrifood Medan. Secara simultan Komunikasi, penempatan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nutrifood Medan.

Adapun saran yang diberikan pada penelitian ini perusahaan sebaiknya memperkerjakan karyawan sesuai dengan kemampuannya dan juga selalu memberikan *feedback* atas setiap pekerjaan yang telah dikerjakan pegawai, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk pegawai sesuai dengan porsinya dengan solusi pimpinan harus memberikan perhatian dan tugas pekerjaan yang merata kepada karyawannya. Perusahaan sebaiknya memberikan pembinaan kepada pegawai agar selalu berkerja dan bersikap positif dalam mengerjakan pekerjaannya dan atasan wajib memberikan dorongan dan apresiasi kepada pegawai agar meningkatkan kualitas, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang lebih mendahulukan pekerjaan pribadinya dibandingkan pekerjaan kantor dengan solusi atasan harus lebih memotivasi pegawainya sehingga pegawai merasa diperhatikan sehingga lebih professional dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/http://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Bahagia, R., Pratami Putri, L., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Julita, J., & Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Ekonomi Dan Bisnis Umsu*, 195–205.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 61–70.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N. I., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43–53.
- Lesmana, S., & Gunawan, A. (2007). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Yang Dipersepsikan Dan Strategi Kompetitif Terhadap Hubungan Sistem Kontrol Akuntansi Dengan Kinerja Perusahaan Perbankan Di Kota Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 7(2), 91–116.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Marliani, S. (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.