

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CASCO SEA BATAM

Yusterman Jaya Mendrofa¹⁾, Suhardi²⁾

¹⁾Manajemen, Universitas Putera Batam, ²⁾Megister Manajemen, Universitas Putera Batam

^{1,2)}Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kota Batam, 29434
pb190610020@upbatam.ac.id¹⁾, suhardi@puterabatam.ac.id²⁾

Abstract

This study was designed to explore the extent to which work communication, motivation, and work environment affect employee performance at PT Casco Sea Batam. Using a descriptive quantitative approach, this study involved 133 workers as a population that was analyzed thoroughly through a saturated sampling method. The stages of analysis included data integrity testing, verification of classical assumptions, multiple linear regression, and hypothesis testing. Based on the findings, work communication contributed 21.8% to employee performance, motivation 36.1%, and the work environment contributed up to 21.2%. These three variables collectively explained 75.4% of employee performance variability, as evidenced by the coefficient of determination (R^2). The results of the t and F tests confirmed that effective work communication, strategically designed motivation, and a supportive work environment have a significant positive impact on individual performance. This study underlines the essence of aligning communication, empowering motivation, and providing a conducive workspace as a foundation for maximizing employee performance potential.

Keywords : *Employee Performance, Motivation, Work Communication, Work Environment.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen krusial suatu organisasi, yang berfungsi sebagai katalis utama bagi pelaksanaan seluruh aktivitas perusahaan. Peran ini mencakup pengelolaan, koordinasi, dan pelaksanaan berbagai tugas guna memastikan tercapainya suatu tujuan organisasi dengan secara efektif. Sumber daya manusia tidak hanya akan berkontribusi dalam perencanaan strategis dan proses operasional, tetapi juga mendorong inovasi dan juga menjaga suatu produktivitas di lingkungan kerja. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi faktor yang tak tergantikan dalam menjaga pertumbuhan dan keunggulan bersaing organisasi.

PT Casco Sea Batam adalah perusahaan produsen terkemuka di tingkat global yang berfokus pada industri elektronik. Sebagai salah satu pelopor dalam bidang ini, PT Casco Sea Batam telah mengembangkan suatu produk inovatif yang memenuhi kebutuhan pasar internasional. Dengan teknologi mutakhir, perusahaan ini terus berusaha untuk memberikan solusi elektronik yang terbaik, baik untuk konsumen maupun mitra bisnis. Selain itu, PT Casco Sea Batam juga berperan aktif dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan efisiensi produksi, yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan dalam industri elektronik global.

Komunikasi kerja sebagai proses di mana pimpinan menyampaikan ide, gagasan, serta informasi penting yang dapat berupa perintah atau instruksi terkait pekerjaan kepada karyawan ataupun para bawahannya (Susiana & Suhardi, 2021: 3). Komunikasi kerja di PT Casco Sea Batam belum sepenuhnya optimal, yang terlihat dari masih adanya produk cacat yang telah dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa masalah komunikasi dalam PT Casco Sea Batam memengaruhi proses produksi, sehingga terjadi kesalahan yang menyebabkan produk tidak memenuhi standar kualitas. Untuk memperkuat pernyataan tersebut, dapat dibuktikan dengan melalui data yang terlampir berikut:

Tabel 1. Jumlah Produk *Reject* PT Casco Sea Batam Tahun 2023-2024

No	Tahun	Bulan	Jumlah Produk <i>Reject</i>
1	2023	Juni	12
2	2023	Juli	4
3	2023	Agustus	7
4	2023	September	9
5	2023	Oktober	11

No	Tahun	Bulan	Jumlah Produk <i>Reject</i>
6	2023	November	10
7	2023	Desember	7
8	2024	Januari	5
9	2024	Februari	7
10	2024	Maret	5
11	2024	April	2
12	2024	Mei	5

Sumber: PT Casco Sea Batam (2024)

Pada Tabel 1. yang dilampirkan di atas, terlihat bahwa PT Casco Sea Batam masih menghadapi suatu masalah dalam produksi, di mana terdapat produk yang mengalami penolakan atau *reject* dengan jumlah yang bervariasi antara 2 hingga 11 unit. Penyebab utama dari munculnya produk *reject* ini ialah adanya permasalahan komunikasi yang terjadi di dalam lingkungan kerja PT Casco Sea Batam. Komunikasi yang tidak efektif antara karyawan, baik di tingkat manajemen maupun di lapangan, dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam pemahaman spesifikasi produk dan prosedur produksi. Selain itu, permasalahan komunikasi di PT Casco Sea Batam tidak hanya terbatas pada aspek teknis produksi, tetapi juga mencakup interaksi antar departemen. Kurangnya kolaborasi dan koordinasi antara tim yang berbeda dapat menambah kompleksitas dalam proses produksi, sehingga meningkatkan terjadinya kesalahan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengatasi masalah produk *reject*, PT Casco Sea Batam perlu fokus pada penguatan saluran komunikasi internal. Upaya ini dapat meliputi pelatihan komunikasi karyawan serta penyelenggaraan pertemuan rutin antar tim untuk memastikan semua pihak memiliki pemahaman yang sama mengenai standar kualitas dan prosedur kerja.

Motivasi adalah mesin yang mendorong anggota staf untuk menyelesaikan tanggung jawab dengan semangat dan juga tekad sehingga memungkinkan mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Frastika & Franksiska, 2021: 552). Motivasi kerja karyawan di PT Casco Sea Batam saat ini masih berada pada tingkat yang rendah. Penyebab utama dari situasi ini adalah minimnya semangat serta dorongan di antara para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Untuk mendukung pernyataan ini, dapat dilihat dari data yang terlampir berikut:

Tabel 2. Penilaian Motivasi Kerja PT Casco Sea Batam 2023-2024

No	Aspek Motivasi	Indikator Penilaian	Skor (1-5)	Ket
1	Kompensasi & Insentif	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan	3	Cukup
2	Pengakuan & Penghargaan	Apresiasi atas hasil kerja dan kontribusi dalam proyek tertentu	3	Cukup
3	Kesempatan Pengembangan Karier	Kesempatan untuk promosi atau peningkatan karier	2	Buruk
4	Keterlibatan & Partisipasi	Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan	2	Buruk
5	Kondisi Kerja	Jam kerja yang sesuai dengan ekspektasi dan keseimbangan kehidupan kerja	2	Buruk

Sumber: PT Casco Sea Batam (2024)

Pada tabel 2 di atas, memberikan gambaran yang jelas mengenai situasi motivasi kerja di PT Casco Sea Batam, menunjukkan bahwa penilaian terhadap motivasi karyawan masih berada di bawah tingkat yang diharapkan. Penyebab utama dari kondisi ini adalah kurangnya penghargaan formal yang diberikan oleh PT Casco Sea Batam kepada para karyawan yang menunjukkan kinerja cermerlang. Penghargaan ini tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan atas usaha dan dedikasi karyawan, tetapi juga berperan penting dalam membangun iklim kerja yang positif. Selain itu, keterbatasan dalam kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di PT Casco Sea Batam juga menjadi masalah yang signifikan. Ketika karyawan merasa bahwasanya jalur karier mereka terbatas dan tidak ada peluang untuk naik jabatan, mereka cenderung kehilangan semangat untuk berkembang. Oleh karena itu, PT Casco Sea Batam perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi kerja di kalangan karyawan. Upaya ini sangat penting, karena motivasi yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kelompok. Dengan memberikan insentif yang tepat, PT Casco Sea Batam diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka.

Lingkungan kerja sebagaimana aspek dan elemen yang berada di sekeliling seorang pekerja, yang dapat memberikan dampak pada cara mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari (Hallo & Wahyanti, 2022: 233). Lingkungan kerja di PT Casco Sea Batam saat ini masih belum sepenuhnya menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Terdapat sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap suatu kondisi ini, sehingga lingkungan kerja tersebut dianggap tidak sepenuhnya dapat mendukung bagi sebagian karyawan. Untuk memperkuat pernyataan ini, sebagaimana dapat dilihat pada data yang terlampir berikut:

Tabel 3. Penilaian Lingkungan Kerja PT Casco Sea Batam 2023-2024

No	Aspek Penilaian	Permasalahan yang Ditemukan	Skor (1-5)	Ket
1	Suhu ruangan	Suhu ruangan terlalu panas	2	Buruk
2	Kebisingan	Tingkat kebisingan tinggi dari mesin produksi	2	Buruk
3	Kualitas udara	Ventilasi kurang baik, udara pengap atau berdebu	3	Cukup
4	Pencahayaan	Pencahayaan kurang memadai	3	Cukup
5	Kebersihan ruangan	Kebersihan tidak terjaga di area tertentu	2	Buruk

Sumber: PT Casco Sea Batam (2024)

Dalam Tabel 3 yang disajikan di atas, terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi oleh karyawan di PT Casco Sea Batam pada lingkungan kerja. Salah satu masalah utama yang diidentifikasi adalah suhu ruang kerja di PT Casco Sea Batam yang terlalu tinggi, yang dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi para karyawan saat mereka melaksanakan tugas sehari-hari. Di samping itu, kebisingan yang dihasilkan oleh mesin produksi di PT Casco Sea Batam juga berkontribusi pada sulitnya konsentrasi para karyawan saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang demikian menciptakan suasana yang kurang mendukung, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan. Ketidaknyamanan ini harus menjadi perhatian serius, karena dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan tim dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Oleh karena itu, PT Casco Sea Batam perlu berupaya menciptakan suasana kerja yang mendukung dan nyaman. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sebagaimana hasil atau capaian yang diraih oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu (Utama *et al.*, 2023: 179). Kinerja karyawan di PT Casco Sea Batam masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, terutama karena terdapat target yang belum berhasil dicapai selama tahun 2023-2024. Hal ini menandakan bahwa meskipun ada upaya yang dilakukan, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung pernyataan tersebut, seperti yang dapat dilihat pada data yang disertakan di bawah ini:

Tabel 4. Kinerja Karyawan PT Casco Sea Batam 2023-2024

No	Bulan	Tahun	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Juni	2023	198.372	203.458	97.50%
2	Juli	2023	221.045	214.371	103.11%
3	Agustus	2023	219.836	228.954	96.02%
4	September	2023	235.893	237.519	99.32%
5	Oktober	2023	259.718	253.827	102.32%
6	November	2023	262.591	266.472	98.54%
7	Desember	2023	281.452	279.836	100.58%
8	Januari	2024	288.619	293.281	98.41%
9	Februari	2024	300.873	307.152	97.96%
10	Maret	2024	324.278	318.647	101.77%
11	April	2024	326.942	332.418	98.35%
12	Mei	2024	351.267	347.582	101.06%

Sumber: PT Casco Sea Batam (2024)

Berdasarkan Tabel 4 yang tertera di atas, dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT Casco Sea Batam pada tahun 2023 hingga 2024 belum mencapai hasil yang belum optimal. Salah satu indikasi utama dari hal ini adalah karyawan PT Casco Sea Batam belum secara konsisten mencapai target bulanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketidakmampuan dalam memenuhi target ini dapat mencerminkan adanya berbagai aspek yang

perlu diperbaiki, baik dari sisi kemampuan individu karyawan, manajemen waktu, maupun proses operasional yang ada. Kondisi ini mengindikasikan bahwasanya PT Casco Sea Batam perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang telah menghambat pencapaian target. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi secara spesifik suatu hambatan-hambatan yang ada dan kemudian merancang serta menerapkan strategi perbaikan yang lebih efektif dan efisien. Dengan langkah-langkah perbaikan yang tepat, diharapkan karyawan dapat lebih termotivasi dan lebih mampu mencapai kinerja optimal, yang pada gilirannya akan memungkinkan mereka untuk memenuhi target bulanan perusahaan secara konsisten, sekaligus mendukung kemajuan perusahaan ke arah lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara sistematis dan mendalam berdasarkan data yang dikumpulkan. Pendekatan ini dirancang untuk menghasilkan temuan yang dapat diukur secara numerik, memberikan pemahaman yang objektif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti. Studi ini melibatkan seluruh populasi yang terdiri dari 133 pekerja, yang dipilih menggunakan metode *sampling* jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel tanpa terkecuali untuk memastikan cakupan data yang maksimal. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yang terstruktur, dimulai dengan pengujian integritas data untuk menjamin keakuratan dan validitas informasi yang digunakan. Selanjutnya, asumsi klasik diverifikasi guna memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah asumsi tersebut terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan penerapan regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Tahapan terakhir mencakup pengujian hipotesis, yang dilakukan untuk menguji kebenaran dugaan awal penelitian dengan menggunakan pendekatan statistik yang ketat, sehingga hasil penelitian memiliki dasar ilmiah yang kuat dan dapat dijadikan referensi untuk pengambilan keputusan atau pengembangan kebijakan lebih lanjut. Untuk gambaran lengkap persamaan yang dikaji lebih lanjut dalam studi ini dapat diungkapkan persamaan berikut:

$$Y + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Variabel Kinerja Karyawan
X1	: Variabel Komunikasi Kerja
X2	: Variabel Motivasi
X3	: Variabel Lingkungan Kerja
α	: Konstanta
b1- b2-b3	: Koefisien regresi
e	: <i>error</i>

Operasional Variabel Penelitian

Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain dalam suatu penelitian. Variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel lain, tetapi justru berperan sebagai faktor yang dapat memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian eksperimen, variabel independen sering kali merupakan variabel yang dimanipulasi oleh peneliti untuk melihat dampaknya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019: 69). Pada kajian ini variabel bebas yang dikaji dapat dirinci dalam uraian berikut:

1. Komunikasi Kerja (X1)

Komunikasi kerja sebagai proses di mana pimpinan menyampaikan ide, gagasan, serta informasi penting yang dapat berupa perintah atau instruksi terkait pekerjaan kepada karyawan ataupun para bawahannya (Asrafiansyah, 2023: 44). Tujuan dari komunikasi ini ialah untuk memastikan bahwa setiap tugas atau tanggung jawab yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai harapan (Permadi & Wiranti, 2022: 210). Dengan demikian, komunikasi kerja menjadi komponen penting dalam menciptakan kolaborasi yang efektif serta mendukung kelancaran operasional perusahaan, agar hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Susiana & Suhardi, 2021: 3). Indikator komunikasi kerja sesuai dengan yang diperjelaskan oleh Robin *et al.* (2024: 2472), dapat diuraikan berikut:

a. Komunikasi antarpribadi

- b. Komunikasi kelompok
 - c. Komunikasi massa
2. Motivasi (X2)
- Motivasi sebagai kekuatan pendorong yang menggerakkan karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh semangat dan dedikasi, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pratiwi, 2021: 70). Motivasi ini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam hal mencapai sasaran organisasi. Tanpa adanya motivasi yang kuat, karyawan kehilangan energi dalam menjalankan tanggung jawabnya (Rulianti & Nurpribadi, 2023: 851). Oleh karena itu, motivasi berperan dalam menumbuhkan antusiasme dan komitmen dalam bekerja, yang akhirnya mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dilakukan (Frastika & Franksiska, 2021: 552). Indikator yang berkaitan dengan motivasi, menurut penjelasan Setiawan & Tartiani (2024: 748), dapat dirinci sebagai berikut:
- a. Keberadaan
 - b. Kekerabatan
 - c. Pertumbuhan
3. Lingkungan Kerja (X3)
- Lingkungan kerja sebagaimana aspek dan elemen yang berada di sekeliling seorang pekerja, yang dapat memberikan dampak pada cara mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari (Setiawan & Yana, 2021: 822). Konsep ini mencakup berbagai faktor, seperti kondisi fisik tempat kerja, suasana sosial di antara rekan kerja, serta alat dan sumber daya yang tersedia untuk mendukung pekerjaan (June & Siagian, 2020: 810). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mencapai hasil yang maksimal dalam tugas mereka (Hallo & Wahyanti, 2022: 233). Indikator yang terkait dengan lingkungan kerja, berdasarkan penjelasan Safitri (2022: 17), dapat diuraikan sebagai berikut:
- a. Bangunan tempat kerja
 - b. Peralatan kerja yang memadai
 - c. Fasilitas

Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independen. Variabel ini merupakan fokus utama yang ingin diukur atau dijelaskan dalam suatu penelitian. Perubahan yang terjadi pada variabel dependen disebabkan oleh pengaruh dari variabel independen, dan dalam penelitian, variabel dependen biasanya menunjukkan hasil atau outcome yang ingin diteliti (Sugiyono, 2019: 69). Pada kajian ini variabel terikat yang dikaji dapat dirinci dalam uraian berikut:

1. Kinerja Karyawan (Y)
- Kinerja karyawan sebagaimana hasil atau capaian yang diraih oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu. Capaian tersebut dapat diukur dengan membandingkannya terhadap target atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Boka & Foeh, 2024: 281). Dalam konteks ini, kinerja mencakup berbagai aspek yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi ekspektasi dan tuntutan dari tugas yang diemban (Suratman & Wahdi, 2021: 253). Oleh karena itu, evaluasi kinerja tidak hanya mencakup jumlah atau hasil fisik dari pekerjaan, tetapi juga kualitas, efektivitas, dan juga efisiensi kerja yang ditunjukkan dalam rentang waktu yang ditentukan (Utama *et al.*, 2023: 179). Penjelasan yang disampaikan Surbakti & Pohan (2024: 183), indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat dirinci sebagai berikut:
- a. Kuantitas
 - b. Kualitas
 - c. Kemampuan bekerja sama

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas menilai kesesuaian instrumen dengan variabel. Dengan $n=30$, r tabel 0,3610 diperoleh dari $n-2$. Validitas ditentukan dari perbandingan r hitung dan r tabel. Hasil disajikan berikut:

Tabel 5. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,600	0,3610	Valid
X1.2	0,813		
X1.3	0,821		
X1.4	0,732		
X1.5	0,887		
X1.6	0,808		
X2.1	0,654		
X2.2	0,691		
X2.3	0,644		
X2.4	0,660		
X2.5	0,773		
X2.6	0,678		
X3.1	0,712		
X3.2	0,460		
X3.3	0,771		
X3.4	0,689		
X3.5	0,764		
X3.6	0,619		
Y.1	0,763		
Y.2	0,698		
Y.3	0,568		
Y.4	0,428		
Y.5	0,722		
Y.6	0,761		

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dari data yang tertera pada Tabel 5 di atas, dapat diinterpretasikan bahwa dalam pengujian validitas variabel penelitian, nilai r hitung untuk seluruh pernyataan yang diuji melebihi ambang batas r tabel yang sebesar 0,3610. Temuan ini memberikan suatu indikasi bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian dapat dinyatakan valid. Artinya, setiap elemen yang telah terlibat dalam pengukuran variabel penelitian menunjukkan keakuratan kuat, mencerminkan bahwa instrumen yang telah dipergunakan dalam penelitian ini tidak hanya tepat sasaran, namun juga mampu menggambarkan dengan kondisi yang ingin dianalisis. Dalam konteks ini, validitas seluruh item menunjukkan bahwa data yang diperoleh benar-benar dapat akurat untuk mengungkap dinamika yang ada dari dalam variabel penelitian yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menilai konsistensi dan kestabilan instrumen untuk memastikan data dapat diandalkan. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan angka 0,60. Hasil disajikan secara terstruktur pada paragraf berikut:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Komunikasi Kerja (X1)	0,867	6	<i>Reliabel</i>
Motivasi (X2)	0,763		
Lingkungan Kerja (X3)	0,750		
Kinerja Karyawan (Y)	0,734		

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Temuan yang dipaparkan dalam Tabel 6 di atas, yang berkaitan dengan uji reliabilitas untuk keseluruhan variabel dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* untuk setiap variabel secara keseluruhan melebihi ambang batas yang telah ditetapkan, yakni 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini menunjukkan data dengan kategori *reliabel*. Hal ini menandakan

bahwa instrumen yang telah digunakan menunjukkan konsistensi yang tinggi dalam setiap kali pengujian. Keberlanjutan dan kestabilan data yang diperoleh dari instrumen ini akan semakin memperkuat keyakinan bahwa penelitian ini menghasilkan suatu informasi yang dapat dipercaya, memberikan gambaran yang lebih jelas tentang fenomena yang diteliti, serta mengurangi potensi bias yang mungkin muncul dalam proses pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memastikan data berdistribusi normal sebagai syarat analisis statistik. Evaluasi dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian disajikan pada bagian berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		133
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.37776148
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.034
	<i>Positive</i>	.028
	<i>Negative</i>	-.034
<i>Test Statistic</i>		.034
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Temuan yang telah tercatat dalam Tabel 7 diatas, berkaitan dengan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan nilai 0,200 yang telah dikemukakan oleh *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Nilai ini lebih tinggi daripada 0,05 yang berperan sebagai ambang batas signifikansi, yang menandakan bahwa data yang diujikan tidak menunjukkan penyimpangan signifikan dari distribusi normal. Hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* ini mempertegas bahwa asumsi normalitas telah sepenuhnya dipenuhi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini dapat dianggap normal, memberi keyakinan bahwa analisis statistik selanjutnya yang mengandalkan normalitas dapat dilakukan dengan dasar yang kuat.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengidentifikasi korelasi antar variabel independen yang dapat memengaruhi akurasi regresi. Evaluasi menggunakan nilai *tolerance* dan VIF. Hasil pengujian disajikan secara sistematis pada bagian berikut:

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Komunikasi Kerja	.383	2.608
	Motivasi	.576	1.738
	Lingkungan Kerja	.475	2.106

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

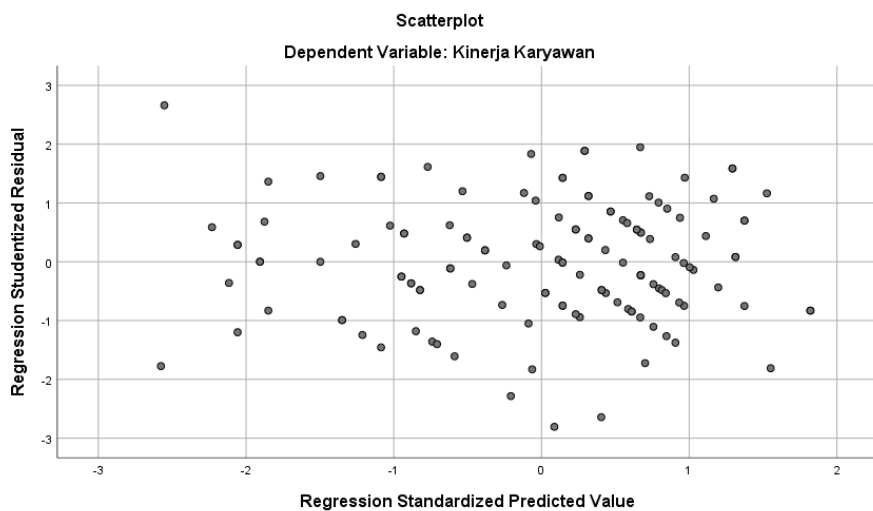
Sumber: Pengolahan Data (2024)

Temuan yang tercantum dalam Tabel 8 di atas, yang berkaitan dengan uji multikolinearitas untuk variabel-variabel bebas dalam riset ini, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk seluruh variabel lebih besar dari angka 0,10, sementara VIF (*variance inflation factor*) masing-masing variabel bebas berada di bawah batas kritis 10,00. Hal ini memberikan sinyal yang jelas bahwa antara variabel-variabel bebas dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan linier yang berlebihan. Melalui hasil ini, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sepenuhnya

terbebas dari masalah multikolinearitas, yang merupakan salah satu hambatan utama dalam analisis regresi. Keberadaan kondisi ini dapat memastikan bahwa hasil-hasil yang diperoleh dari analisis variabel bebas dapat relevan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mendeteksi ketidakkonsistenan penyebaran residual yang dapat memengaruhi akurasi estimasi regresi. Analisis dilakukan dengan *scatterplot* pada bagian berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Pengolahan Data (2024)

Temuan yang telah disajikan dalam Gambar 1 di atas, terkait dengan uji heteroskedastisitas, menggambarkan *scatterplot* yang menunjukkan sebaran titik-titik yang terdistribusi secara acak tanpa adanya pola yang terlihat atau struktur tertentu. Titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menandakan bahwa tidak terdapat kecenderungan atau keteraturan yang jelas dalam distribusi data. Dengan memperhatikan hal ini, dapat disimpulkan bahwasanya dalam penelitian ini, model yang dianalisis terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Konteks ini menunjukkan bahwa varians error yang terkandung dalam data bersifat seragam dan pada gilirannya meningkatkan kestabilan dan keandalan hasil model regresi yang digunakan.

Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji dijelaskan secara lengkap pada bagian berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	5.276	.949		5.558	.000
	Komunikasi Kerja	.218	.051	.300	4.310	.000
	Motivasi	.361	.046	.444	7.807	.000
	Lingkungan Kerja	.212	.051	.259	4.139	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dari data yang tertera pada Tabel 9 di atas, dapat diinterpretasikan bahwa persamaan $Y = 5,276 + 0,218X_1 + 0,361X_2 + 0,212X_3$, maka penjelasannya akan dapat disampaikan dalam makna berikut:

1. Konstanta bernilai 5,276 yang bernuansa positif merefleksikan bahwasanya ketika komunikasi kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh atau bernilai nol, kinerja karyawan (Y) akan tetap menunjukkan eksistensi awal sebesar 5,276.
2. Koefisien regresi dengan nilai 0,218 yang terasosiasi dengan komunikasi kerja (X1) mengindikasikan ada keterkaitan positif antara komunikasi kerja dengan kinerja karyawan. Lebih lanjut, setiap 1% peningkatan dalam komunikasi kerja selaras dengan pertumbuhan sebesar 21,8% dalam kineja karyawan.
3. Koefisien regresi dengan nilai 0,361 yang terasosiasi dengan variabel motivasi (X2) mengindikasikan ada keterkaitan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Lebih lanjut, setiap 1% peningkatan dalam motivasi selaras dengan pertumbuhan sebesar 36,1% dalam kineja karyawan.
4. Koefisien regresi dengan nilai 0,211 yang terasosiasi dengan lingkungan kerja (X3) mengindikasikan ada keterkaitan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Lebih lanjut, setiap 1% peningkatan dalam lingkungan kerja selaras dengan pertumbuhan sebesar 21,1% dalam kineja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh komunikasi kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian disajikan secara logis pada segmen berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.872 ^a	.760	.754	1.394
a. <i>Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi Kerja</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dengan melalui data yang diuraikan di Tabel 10 di atas, akan dapat diinterpretasikan bahwa dari temuan nilai *Adjusted R Square* teridentifikasi sebesar 0,754. Hal ini mencerminkan bahwa 75,4% variabilitas dalam kinerja karyawan (X1) dapat diterangkan oleh pengaruh variabel komunikasi kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Namun, sisa 24,6% dari variabilitas tersebut tetap tidak dapat dijelaskan oleh model penelitian ini. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar ketiga variabel yang diteliti, yang kemungkinan besar turut berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh parsial komunikasi kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Signifikansi akan dapat ditentukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel, yang dihitung dengan $df = 133 - 3 - 1 = 129$ dan t tabel sebesar 1,979 pada $\alpha = 0,05$. Hasil analisis disajikan secara terstruktur pada bagian berikut:

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	5.276	.949		5.558	.000
	Komunikasi Kerja	.218	.051	.300	4.310	.000
	Motivasi	.361	.046	.444	7.807	.000
	Lingkungan Kerja	.212	.051	.259	4.139	.000
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>						

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Pemahaman informasi yang terdapat dalam Tabel 11 di atas, memberikan suatu penjelasan seperti uraian berikut:

1. Tercatat bahwa nilai t hitung sebesar 4,310 untuk variabel komunikasi kerja (X1) berhasil melampaui nilai t tabel yang ditetapkan pada angka 1,979. Lebih lanjut, signifikansi yang teridentifikasi sebesar 0,000 berada

jauh di bawah batas kritis 0,05. Maka sebab itu, H1 dinyatakan diterima, yang mengonfirmasi bahwa variabel komunikasi kerja secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Tercatat bahwa nilai t hitung sebesar 7,807 untuk variabel motivasi (X1) berhasil melampaui nilai t tabel yang ditetapkan pada angka 1,979. Lebih lanjut, signifikansi yang teridentifikasi sebesar 0,000 berada jauh di bawah batas kritis 0,05. Maka sebab itu, H2 dinyatakan diterima, yang mengonfirmasi bahwa variabel motivasi secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Tercatat bahwa nilai t hitung sebesar 4,139 untuk variabel lingkungan kerja (X1) berhasil melampaui nilai t tabel yang ditetapkan pada angka 1,979. Lebih lanjut, signifikansi yang teridentifikasi sebesar 0,000 berada jauh di bawah batas kritis 0,05. Maka sebab itu, H3 dinyatakan diterima, yang mengonfirmasi bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh simultan komunikasi kerja (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Signifikansi ditentukan dengan membandingkan f hitung dan f tabel, yang dihitung dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 133 - 3 - 1 = 129$. Pada $\alpha = 0,05$, nilai f tabel sebesar 2,67 digunakan sebagai acuan. Hasil pengujian disajikan secara sistematis pada bagian berikut:

Tabel 12. Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792.878	3	264.293	136.067	.000 ^b
	Residual	250.566	129	1.942		
	Total	1043.444	132			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi Kerja						

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Pemahaman informasi yang terdapat dalam Tabel 12 di atas, memberikan suatu penjelasan seperti yang tercatat bahwa nilai f hitung sebesar 136,067 untuk temuan berhasil melampaui nilai f tabel yang ditetapkan pada angka 2,67. Lebih lanjut, signifikansi yang teridentifikasi sebesar 0,000 berada jauh di bawah batas kritis 0,05. Maka sebab itu, H_a dinyatakan diterima, yang mengonfirmasi bahwa variabel komunikasi kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan akan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang terhimpun mengonfirmasi bahwa komunikasi kerja secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Casco Batam. Konteks penjelasan tersebut diperoleh melalui nilai t hitung sebesar 4,310 berhasil melampaui nilai t tabel yang ditetapkan pada angka 1,979. Lebih lanjut, signifikansi yang teridentifikasi sebesar 0,000 berada jauh di bawah batas kritis 0,05. Temuan ini mempertegas pentingnya komunikasi yang efektif di lingkungan kerja, baik antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja. Komunikasi yang baik tidak hanya mencakup penyampaian informasi yang jelas, tetapi juga mendukung proses kolaborasi, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Selain itu, komunikasi kerja yang efektif membantu menciptakan suatu suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa percaya diri karyawan, serta memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja. Dengan demikian, karyawan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hasil ini sejalan dengan teori-teori yang akan menyatakan bahwa komunikasi yang baik ialah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan memaksimalkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT Casco Batam diharapkan dapat terus memperbaiki suatu strategi komunikasi dengan memberikan pelatihan komunikasi dan juga mendorong budaya kerja yang mendukung keterbukaan.

Studi ini telah memperoleh legitimasi tambahan melalui temuan-temuan dari penelitian terdahulu, seperti yang diuraikan oleh Tamara *et al.* (2021) dan Purba *et al.* (2022). Penelitian-penelitian tersebut secara eksplisit menegaskan bahwa komunikasi kerja memiliki suatu peran yang krusial dan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang telah terhimpun mengonfirmasi bahwa motivasi secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Casco Batam. Konteks penjelasan tersebut diperoleh melalui nilai t hitung sebesar 7,807 berhasil melampaui nilai t tabel yang ditetapkan pada angka 1,979. Lebih lanjut, signifikansi yang teridentifikasi sebesar 0,000 berada jauh di bawah batas kritis 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam menentukan seberapa besar karyawan bersemangat untuk bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Motivasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, meningkatkan produktivitas, dan mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi karyawan dapat muncul dari berbagai sumber, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan kerja, kebanggaan terhadap pencapaian, dan keinginan untuk berkembang, mendorong karyawan untuk berupaya secara maksimal karena mereka merasa pekerjaan itu sendiri dan kepuasan. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan finansial, bonus, promosi, dan pengakuan dari manajemen, juga berperan besar dalam memacu kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi seperti PT Casco Batam perlu fokus pada strategi yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, seperti memberikan apresiasi atas pencapaian dan mental karyawan.

Studi ini telah memperoleh legitimasi tambahan melalui temuan-temuan dari penelitian terdahulu, seperti yang diuraikan oleh Alfianita *et al.* (2022) dan Zulyadi *et al.* (2023). Penelitian-penelitian tersebut secara eksplisit menegaskan bahwa motivasi memiliki peran yang krusial dan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang terhimpun mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Casco Batam. Konteks penjelasan tersebut diperoleh melalui nilai t hitung sebesar 4,139 berhasil melampaui nilai t tabel yang ditetapkan pada angka 1,979. Lebih lanjut, signifikansi yang teridentifikasi sebesar 0,000 berada jauh di bawah batas kritis 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja kondusif memainkan peran penting dalam mendorong produktivitas dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian target perusahaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen PT Casco Batam perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung. Langkah-langkah seperti memperbaiki tata letak ruang kerja, meningkatkan kualitas fasilitas kantor, memberikan ruang untuk komunikasi terbuka, serta membangun budaya kerja yang inklusif dan suportif sangat penting dilakukan. Lebih lanjut, suatu evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerja juga diperlukan untuk memastikan bahwa fasilitas dan suasana kerja tetap sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Studi ini telah memperoleh legitimasi tambahan melalui temuan-temuan dari penelitian terdahulu, seperti yang diuraikan oleh Ramdhan (2022) dan Ginogaa *et al.* (2022). Penelitian-penelitian tersebut secara eksplisit menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki suatu peran yang krusial dan juga signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan yang terhimpun mengonfirmasi bahwa komunikasi kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Casco Batam. Konteks penjelasan tersebut diperoleh melalui nilai f hitung sebesar 136,067 untuk temuan berhasil melampaui nilai f tabel yang ditetapkan pada angka 2,67. Lebih lanjut, signifikansi yang teridentifikasi sebesar 0,000 berada jauh di bawah batas kritis 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling mendukung dan juga berperan penting dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk mencapai performa kerja yang optimal. Secara bersama-sama, ketiga faktor ini membentuk fondasi yang kokoh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika komunikasi berjalan dengan lancar, karyawan merasa termotivasi, dan lingkungan kerja mendukung, maka organisasi dapat mencapai efisiensi operasional dan produktivitas yang lebih tinggi. Manajemen PT Casco Batam diharapkan untuk dapat terus mengembangkan strategi untuk meningkatkan kualitas komunikasi, memperkuat program motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Upaya ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja para individu, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan. Dengan sinergi antara komunikasi, motivasi, dan lingkungan

kerja, PT Casco Batam dapat menghadapi tantangan operasional dengan lebih baik dan menjaga daya saing di industri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis, komunikasi kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Casco Sea Batam. Untuk memaksimalkan potensi ini, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem komunikasi internal melalui pelatihan keterampilan komunikasi dan penggunaan teknologi pendukung. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan program motivasi yang terarah, seperti pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan. Terakhir, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, baik dari segi fasilitas maupun suasana kerja, guna meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfianita, R., Karnati, N., Supadi, S., & Ifnuari, M. R. (2022). The Influence of Professional Education and Work Motivation on The Performance of State Elementary School Teachers. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(1), 98–107. <https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.35148>
- Asrafiansyah, M. Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Cabang Bima. *Jrime : Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 40–52.
- Boka, M. O., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah NTT (Studi pada Direktorat Intelijen Keamanan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Frastika, A., & Franksiska, R. (2021). The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 551. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.39908>
- Ginogaa, V., Masyadia, & Mangkona, S. (2022). The Effect of Competence, Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2), 169.
- Hallo, G. S., & Wahyanti, C. T. (2022). The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Employees' Performance at Bank BNI Jailolo Unit, West Halmahera. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 232–238. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.45092>
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Permadi, A. D., & Wiranti, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Majalaya. *Jurnal Dimamu*, 1(2), 208–214.
- Pratiwi, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(1), 66–76.
- Purba, P. Y., Houten, R. Van, Siahaan, N. R. S., Nababan, M. Y., & Sinaga, D. C. (2022). The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 275–281. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.46365>
- Ramdhan, M. (2022). How The Role of Electronic Human Resource System (E-System), Environment, Job Satisfaction on Employee Performance? An Empirical Study on Private Bank Employee. *International Journal of Artificial Intelligence*, 6(1), 2579–7298. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.347>
- Robin, R., Devi, D., & Jessica, J. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Eway Alliance Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 2469–2479. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.4000>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Setiawan, D., & Tartiani, Y. A. T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(2). <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Setiawan, T., & Yana, D. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Makmur Lemindo Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 817–829. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (ed.); ke 2). Alfabeta.
- Suratman, & Wahdi, N. (2021). Pengaruh Penghargaan Finansial, Lingkungan Kerja Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarier Menjadi Akuntan Publik. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(3), 251–264. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalaindonesia.v1i3.607>
- Surbakti, A. S. B., & Pohan, Y. A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 5(02), 180–191. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.197>
- Susiana, & Suhardi. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Logistik International. *Scientia Journal*, 4(4), 1–11.
- Tamara, S., Mirza, D. F., Wijaya, W. E., & Kosasih, D. (2021). The Influence of Work Discipline, Communication, and Work Conflict on Employees Performance at PT Pratama Makmur Jaya Medan. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 410. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.35095>
- Utama, Z. M., Wigrantoro, M., & Watriningsih, W. (2023). Information on Motivation, Compensation, Work Environment and Its Impact on the Performance of Sharia Bank Employees. ... *Journal of Artificial Intelligence ...*, 7(1). <http://ijair.id/index.php/ijair/article/view/1050>
- Zulyadi, Z., Lian, B., & Putra, M. J. (2023). The Influence of Principal's Leadership Style and Teacher's Work Motivation on The Performance of State High School Teachers in Muara Kuang District. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(3), 1365–1381. <https://doi.org/10.52690/jswse.v4i3.681>