

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)**

Nadhifah Ristanti

nristanti723@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

Nenden Nur Annisa

nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Unsur sumber daya manusia menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai ketika organisasi lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerjanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu lingkungan kerja dan komunikasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel *Purposive sampling* dengan kriteria pegawai minimal 1 tahun, yaitu sebanyak 81 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2012:1). Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak (Daryanto, 2022:103).

Menurut Edison, dkk (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai

kelompok. Menurut Kasmir (2016:192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Selain lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2011:368) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari penilaian kinerja yaitu komunikasi. Menurut Sumantrie (2021:47) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang sangat efektif kepada pihak lain, baik itu komunikasi verbal maupun komunikasi nonverbal, sehingga fungsi dari komunikasi untuk membangkitkan motivasi karyawan, fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:47) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sucipto S.E. selaku Kabag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen, terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal. Masalah lain yang muncul adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Perikanan dan Kelautan yaitu sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan. Selain itu, fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan adalah komunikasi. Komunikasi kurang maksimal dilihat dari penyampaian tugas dari pimpinan kepada pegawai. Situasi ini menjadi faktor kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap *kinerja pegawai*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Daryanto, 2022:100) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Edison, dkk (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

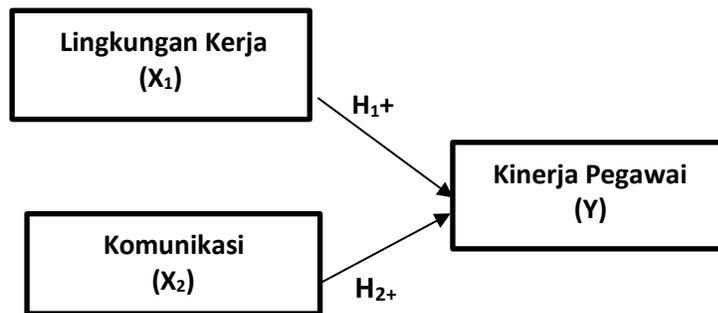
b. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Kasmir (2016:192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

c. Komunikasi

Menurut Afandi (2018:47) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Sumantrie (2021:47) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang sangat efektif kepada pihak lain, baik itu komunikasi verbal maupun komunikasi nonverbal. Adapun fungsi komunikasi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel Independen (X) terhadap Variabel Dependen (Y)

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana

dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan, guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016:192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhab (2018), Sari (2019), Laksono dan Acynthia (2021), dan Mariana dan Megawhaty (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan dugaan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sumantrie (2021:47) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang sangat efektif kepada pihak lain, baik itu komunikasi verbal maupun komunikasi nonverbal. Adapun fungsi komunikasi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:368) menyatakan tingkat komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi dalam penyampaian ide dan gagasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat penilaian kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhab (2018), Sari (2019), Laksono dan Acynthia (2021), dan Mariana dan Megawhaty (2022), Wandu dan Suhroji (2019), dan Mariana dan Megawhaty (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan dugaan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Pegawai

Menurut Edison dkk (2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja menurut Edison dkk (2018:193) yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi (2018:66) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah dimensi pencahayaan (lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja), dimensi warna (tata warna dan dekorasi), dimensi suara

(bunyi musik), dan dimensi udara (suhu udara dan kelembaban udara).

c. Komunikasi

Menurut Afandi (2018:47) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi mengacu pada Afandi (2018:47) yaitu dimensi penyampaian tugas (bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, bahasa yang sopan dan halus), dan dimensi umpan balik (penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas, dan penerimaan kapasitas tugas).

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2019:180) dengan kriteria pengujian adalah bila nilai *Pearson Correlation* $> 0,3$ maka dinyatakan valid dan bila nilai *Pearson Correlation* $< 0,3$ maka dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas data responden yang dilakukan menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*. Berdasarkan dari hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan terbukti valid yang artinya kuesioner dari kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X_1), dan komunikasi (X_2) yang diujikan valid, maknanya bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner (instrumen) tersebut dapat mengukur variabel pada penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Reliabilitas tiap butir pernyataan dalam instrument kuesioner akan diuji dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Adapun kriteria yang dimaksud sebagai berikut (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46): jika koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,7$ maka variabel tersebut *reliable* dan jika koefisien *Cronbach Alpha* $< 0,7$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua butir pertanyaan menghasilkan nilai *cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan reliable. Artinya butir pertanyaan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen digunakan analisis regresi berganda. Ringkasan hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,214	0,033	Positif dan Signifikan
Komunikasi (X ₂)	0,428	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil uji regresi linier berganda adalah :

$$Y = 0,214 X_1 + 0,428 X_2$$

- a. $b_1 = 0,214$, koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai.
- b. $b_2 = 0,428$, koefisien regresi variabel komunikasi bernilai positif artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dan efektif komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Hasil Uji Signifikansi

Menurut Ghozali (2018:98) uji signifikansi dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh atau hubungan dari masing-masing variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Syarat variabel dikatakan mempunyai signifikansi apabila nilai *p-value* < 0.05 ($\alpha = 5\%$).

- a. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

- b. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

3. Pembahasan Hipotesis

a. H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,214 (bernilai positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,033 ($<0,05$). Berdasarkan hasil tersebut hipotesis H₁ dalam penelitian ini diterima, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak baik akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2016:192).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhab (2018), Sari (2019), Laksono dan Acynthia (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,428 (bernilai positif) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$). Berdasarkan hasil tersebut hipotesis H₂ dalam penelitian ini diterima, dimana komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dan efektif komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Adanya pengaruh positif komunikasi yang baik pada Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen akan meningkatkan kinerja

pegawai. Pegawai yang menerapkan komunikasi yang baik dalam bekerja dilihat dari komunikasi penyampaian tugas. Pimpinan menyampaikan informasi berupa penyerahan tugas kepada pegawainya, pegawai mampu merespon informasi yang disampaikan. Penyampaian pesan tersebut tidak hanya disampaikan secara lisan misalkan pada saat rapat tetapi juga secara resmi dengan menggunakan surat tugas, sehingga pemberian tugas tersampaikan secara jelas akan menghasilkan kinerja yang maksimal dengan tepat mempertimbangkan kualitas, ketepatan waktu, dan kerjasama antara rekan kerja.

Penerapan komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan bawahan bertujuan agar menciptakan suasana yang aman dan harmonis. Suasana yang aman dan harmonis tersebut tercipta karena adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antara pimpinan dan pegawai serta antar sesama rekan kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2011:368).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wandu dan Suhroji (2019), Laksono dan Acynthia (2021), Mariana dan Megawhaty (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Konsep*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Daryanto dan Bambang Suryanto. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, & Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : Raja Grafindo Persada.
- Laksono, Bayu Rama dan Acynthia Ayu Wilasittha. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*. e-ISSN: 2615-7004. Vol. 4, No. 1.

- Mariana, Lina dan Megawhaty Artiyany. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Indonesia *Jurnal of Business Analytics (JBA)*. ISSN 159-172. Volume 2. No. 2.
- Nurhab, Muhamad Irpan. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Analisis Regresi Berganda. *Global*. ISSN 2540-959X. Vol. 2 No.2.
- Sari, Ria Widhia. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. INHUTANI Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, ISSN : 2407-8565. Volume V No. 3.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kkualitatis, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sumantrie, Pipin. 2021. *Manajemen dalam Berorganisasi*. Malang: Ahlimedia Press.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Wandi, Didi dan Suhroji Adha. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokai*. ISSN 2622-4240. Volume 2, No. 2.