

Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya (*Literature Review Effect of Work Environment, Work Discipline and Communication on Employees of CV. Tidar Jaya*)

Fathia Rizqi Ananda

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta

anandafathia754@gmail.com



Riwayat Artikel

Diterima pada 31 Desember 2022

Revisi 1 pada 18 Januari 2023

Revisi 2 pada 20 Januari 2023

Revisi 3 pada 2 Februari 2023

Disetujui pada 4 Februari 2023

Abstract

Purpose: This study aimed to determine the performance of CV. Tidar Jaya what kind of employee performance occurs during work Constraints in the work discipline that occur in this company that cause this research to take place in a less optimal work discipline make it less able to do a job that is undertaken. In this study, we also examined the communication system and work environment; however, for these variables, everything was significant.

Methodology: A literature review using the Google Scholar tool was conducted and summarized in this study. In addition to the literature review, it also used references from various written data sources. Mendley and Google Scholar were widely used to write this article.

Results: The results of this study indicate that discipline is not significant for employee performance in CV. Tidar Jaya. However, in a communication system, work environment variables are significant. means that discipline becomes an obstacle in this research but is not too serious.

Limitations: This literature review explains the role of work environment, discipline, and work communication on employee performance.

Contribution: This research can contribute to readers and anyone who wants to conduct research on work environment, discipline, and communication on employee performance. If someone wants to conduct the research and read what happened in this research, they can better conclude what they should make.

Keywords: *Work Environment, Discipline, Communication Systems, Employee Performance*

How to cite: Ananda F, R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 75-85.

1. Pendahuluan

Di masa global kala ini unsur yang paling krusial dalam perkembangan dunia komersial adalah sumber daya manusia. Semua sumber daya manusia perusahaan, terutama karyawannya, terlibat dalam pengembangan bisnis. Untuk mencapai tujuan organisasi mereka, bisnis membutuhkan orang yang cerdas dan inovatif. Karyawan memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. manajer acara perusahaan, perencana, dan ahli strategi. Kinerja karyawan memengaruhi keberhasilan atau kinerja organisasi karena orang sangat penting bagi bisnis. efisiensi seorang karyawan. hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh orang, kelompok, atau individu dalam suatu organisasi sesuai dengan berbagai wewenang dan tanggung jawab, sejalan dengan standar yang dapat diterima secara moral dan etika, serta untuk mencapai tujuan. karyawan perusahaan. Lingkungan tempat kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam menentukan kapasitas seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Apa

yang dikatakan Kinerja karyawan. Telah lama dipahami bahwa manusia berfungsi sebagai pelaksana internal yang menjalankan operasi organisasi, yaitu bagaimana kehidupan organisasi berfungsi dan bagaimana dinamika organisasi sedikit banyak bergantung pada manusia. Jika dilihat secara luas, kemampuan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuannya bergantung pada unsur-unsur yang sudah ada dalam organisasi itu sendiri, seperti pemimpin, personel, program, tujuan, sarana, dan infrastruktur yang dapat diakses.

Organisasi perlu fokus pada sejumlah bidang, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuannya. Salah satu komponen penting dalam menjalankan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang efektif dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak efektif dan tidak efektif berkinerja buruk adalah masalah persaingan yang dapat terjadi. Menentukan pengaruh atau hubungan antara aspek lingkungan kerja, kedisiplinan, komunikasi di tempat kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan literature review. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan dan menyelidiki bagaimana lingkungan kerja fisik dan non fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Regresi linier berganda digunakan selama pengujian kualitatif. Dalam penelitian ini, ada dua cara untuk merumuskan masalah; yang pertama melihat pengaruh secara bersamaan, dan yang kedua melihat dampak parsial lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor terpenting dalam kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya adalah lingkungan tempat kerja. Dalam konteks ini, istilah "lingkungan kerja" mengacu pada segala sesuatu di sekitar seorang karyawan yang dapat berdampak pada seberapa baik dia menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik adalah dua jenis lingkungan kerja yang berbeda.

Sikap mental (disiplin kerja, disiplin kerja, dan etos kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat pendapatan/insentif, gizi kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, serta peluang untuk mewujudkan hanyalah beberapa dari sekian banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Salah satu dari sekian banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan adalah disiplin kerja mereka, yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Disiplin tempat kerja, menurut Rivai (2009), adalah strategi yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi kemauan pekerja untuk mengubah perilakunya serta sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kesiapan orang tersebut terhadap peraturan dan norma sosial tersebut. Penerapan kedisiplinan secara teratur yang merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan akan dapat meningkat. Gaya komunikasi kepemimpinan adalah strategi yang digunakan di tempat kerja untuk membujuk orang lain untuk mengambil tindakan atau bekerja menuju tujuan pemimpin dengan mempengaruhi ide, perasaan, sikap, dan perilaku mereka. Ketidaksetaraan dalam otoritas, yang juga sesuai dengan perbedaan posisi, hak, dan kendali, merupakan landasan utama gagasan hubungan atasan-bawahan. Hubungan interpersonal yang dikembangkan di antara mereka dan sejauh mana interaksi ini memenuhi kebutuhan bawahan menentukan efektivitas komunikasi di antara mereka. Jelas bahwa komunikasi yang efektif antara berbagai bagian perusahaan diperlukan untuk memiliki hubungan kerja sama yang baik. Saling pengertian dan kenyamanan di tempat kerja akan dihasilkan dari komunikasi yang efektif. Mengingat informasi ini, berapa banyak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Proses yang kritis adalah proses peningkatan kinerja karyawan. Prosedur-prosedur ini sangat penting untuk keberhasilan keuangan perusahaan serta untuk mengembangkan reputasi positif dengan masyarakat umum. Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya dan menjalankan kekuasaannya. Komponen kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah komunikasi internal yang baik. Pengembangan komunikasi yang baik dapat meningkatkan suasana

tempat kerja. Untuk mencapai kinerja puncak, tim dan pemimpin dapat berkolaborasi secara efektif dengan individu yang termotivasi untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya akan maksimal jika komunikasi ditingkatkan.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Lingkungan

Menurut TiWibowo et al., (2014) Segala sesuatu di lingkungan terdekat karyawan yang dapat mengganggu kemampuannya untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya termasuk dalam gagasan tempat kerja. Hal-hal yang mengelilingi bisnis dan memiliki dampak langsung atau tidak langsung disebut sebagai lingkungan. Ini dapat didefinisikan sebagai elemen yang mengelilingi individu dan baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan. Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai Menurut pemahaman para ahli tersebut di atas, lingkungan kerja fisik terdiri dari semua unsur fisik yang ada di dekat tempat kerja seorang karyawan dan berdampak pada seberapa baik mereka melakukan kewajibannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Fokusnya adalah pada elemen nyata dan praktis termasuk tata letak kantor, pencahayaan, dan semua peralatan milik perusahaan.

Lingkungan kerja tersebut diantaranya lingkungan fisik dan non-fisik. Dalam buku *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research* menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan untuk dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan mendatangkan hasil yang terbaik dalam pekerjaan serta menugaskan karyawan untuk memperkuat peran mereka dalam perusahaan. Manajemen harus mampu menumbuhkan tempat kerja dengan rasa kekeluargaan yang kuat dan komunikasi yang terbuka. Menurut definisi yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan komponen dari lingkungan kerja yang lebih besar, yang juga mencakup perilaku individu seperti hubungan interpersonal dan gaya komunikasi

Menurut Ferawati, (2017) Alat dan peralatan yang digunakan, ruang tempat seseorang bekerja, praktik kerja, dan pengaturan untuk kerja solo dan kelompok semuanya membentuk lingkungan kerja. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada elemen fisik dan psikologis yang mungkin memiliki dampak langsung atau jangka panjang pada karyawan. Namun, lingkungan tempat kerja yang beracun dapat mengurangi produktivitas. Lingkungan kerja juga berdampak pada komitmen organisasi karena seorang karyawan tidak akan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang tidak bersahabat. Karyawan akan merasa nyaman bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi jika tempat kerjanya kondusif. Meskipun kelihatannya tidak banyak, kehadiran musik yang membangkitkan semangat berdampak besar pada seberapa sukses dan efektif tugas diselesaikan. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai Rahayu & Rushadiyati, (2021).

Menurut Suratman Hadi, (2019) Seberapa baik karyawan melakukan tugasnya secara signifikan dipengaruhi oleh tempat kerja. Pengusaha dapat berdampak pada semangat kerja karyawan dengan menekankan penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan atau dengan menciptakan kondisi yang mendorong orang untuk bekerja. Mengenal tempat kerja berarti menyadari semua potensi masalah yang dapat dihadapi pekerja. Pengertian lingkungan kerja adalah "semua prasarana kerja di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi tugas sebenarnya itu sendiri". Meskipun suasana tempat kerja sangat penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, banyak perusahaan saat ini kurang memperhatikannya. Secara umum, berbagai indikator digunakan untuk mengukur seberapa baik lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja ditentukan oleh elemen-elemen berikut: pencahayaan,

pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau, desain, dekorasi, dan musik. Gambaran umum lingkungan fisik dan non fisik diberikan oleh indikator yang dijelaskan di atas. Kami dapat mengevaluasi kondisi tempat kerja di perusahaan dengan melihat indikasi ini. Lingkungan kantor merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan karena dapat berdampak pada efektifitas karyawan dalam bekerja baik dalam arti sosial maupun teknis. Karyawan dikelilingi oleh tempat kerja mereka, yang berpotensi mempengaruhi tugas yang diberikan kepada mereka.

2. 2 Disiplin

Menurut Faslah & Savitri, (2017), Karyawan lebih mungkin untuk mengubah perilaku mereka dan untuk memahami dan mengikuti semua undang-undang dan standar sosial lokal yang berlaku ketika manajer menggunakan disiplin sebagai sarana kontak dengan mereka. Akibatnya, salah satu cara untuk menggambarkan Disiplin kerja adalah kondisi mental yang tampak dalam perilaku individu, kelompok sosial, atau masyarakat secara keseluruhan, seperti kepatuhan terhadap aturan, persyaratan hukum, atau standar moral yang ditegakkan oleh masyarakat atau hukum. Karena sulit untuk mencapai tingkat tujuan tertinggi tanpa disiplin yang memadai, disiplin merupakan aspek yang paling komponen penting dari manajemen sumber daya manusia dan prasyarat untuk sukses. Untuk melakukan pengekanan, seseorang harus memiliki keinginan dan kesadaran untuk mengikuti norma-norma sosial dan profesional. Gaya komunikasi kepemimpinan adalah strategi yang digunakan di tempat kerja untuk membujuk orang lain agar mengadopsi tindakan atau perilaku tertentu untuk membantu pemimpin mencapai tujuannya. Teori hubungan atasan-bawahan terutama bergantung pada variasi dalam hubungan interpersonal yang dikembangkan di antara mereka dan sejauh mana interaksi ini memenuhi kebutuhan bawahan menentukan efektivitas komunikasi di antara mereka. Jelas bahwa komunikasi yang efektif antara berbagai bagian perusahaan diperlukan untuk memiliki hubungan kerja sama yang baik. Saling pengertian dan kenyamanan di tempat kerja akan dihasilkan dari komunikasi yang efektif. Fakta ini menyoroti seberapa sering fungsi komunikasi dalam suatu organisasi diremehkan (Hasibuan, 2006).

(Supiandi, 2018) Disiplin yang mendorong orang untuk bekerja dan melaksanakan segala tindakan sesuai dengan norma dan pedoman yang telah ditetapkan dapat menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Syafriana, 2017) Komponen operasional manajemen sumber daya manusia yang paling krusial adalah disiplin karyawan karena secara langsung mempengaruhi seberapa produktif sebuah perusahaan. Jika disiplin karyawan minim, bisnis akan sulit melakukan pekerjaan terbaiknya. Karyawan yang secara sadar mengikuti norma dan prosedur bisnis dianggap disiplin. Menurut (Aviyana & Fatmasari, 2019) Upaya manajemen untuk menegakkan standar organisasi juga disebut sebagai disiplin, yang mencakup taktik kepemimpinan untuk menegakkan kebijakan organisasi. Disiplin tempat kerja juga dapat dilihat sebagai cara untuk menumbuhkan pengendalian diri dan menampilkan sikap profesional. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Menurut Muttaqin et al., (2016) beberapa definisi yang dikemukakan Seperti yang dikatakan di atas, karyawan perusahaanlah yang membuatnya sukses secara keseluruhan. Oleh karena itu, disiplin adalah wewenang untuk menjatuhkan dan menerima hukuman bagi pegawai yang tidak menaati kebijakan perusahaan atau lembaga. Selain itu, ini memerlukan penegakan norma bisnis yang disepakati secara verbal dan informal serta saling menghormati satu sama lain. (Riski & Erma Widiana, 2020) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kemauan dari masing-masing karyawan yang timbul dari dalam dirinya, dimana mereka akan mau mengikuti semua peraturan yang telah ditentukan perusahaan dengan rasa ikhlas, senang hati dan dilakukan setiap hari selama masa kerja. Disiplin terhadap karyawan dapat dibagi menjadi dua kategori:

Tepat waktu meliputi tiba di tempat kerja tepat waktu, berangkat dan pulang kerja tepat waktu, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. standar perilaku dan operasional, termasuk kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan yang mengatur pemakaian pakaian kerja yang sesuai, penggunaan APD, dll. Sanksi Hukum, Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

2.3 Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna Hartati et al., (2020), Berbicara dengan cara yang dapat dipahami orang lain adalah bagian dari tindakan berkomunikasi. Dalam kelompok formal dan organisasi informal, komunikasi organisasi mengacu pada penyebaran dan penerimaan komunikasi organisasi yang beragam. Pertukaran pesan antara individu dan kelompok, baik secara publik maupun pribadi, merupakan inti dari komunikasi. Informasi yang berkaitan dengan tujuan harus dikomunikasikan agar pihak yang berkomunikasi dapat memahaminya secara utuh. Komunikasi informal adalah komunikasi yang dapat diterima secara sosial. Orientasinya difokuskan pada individu individu daripada organisasi. Hubungan antara ilmu komunikasi dan organisasi dapat dilihat dari analisisnya yang mendalam terhadap orang-orang yang diperlukan untuk menjalankan tujuan organisasi. Bentuk komunikasi apa yang terjadi dalam organisasi? Strategi dan taktik apa yang digunakan? Media apa yang digunakan? Apa prosesnya? Apa hambatannya? Ini hanya beberapa dari isu-isu yang diangkat oleh ilmu komunikasi. Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan ini akan digunakan dalam bahan kajian untuk menawarkan visi komunikasi bagi suatu organisasi tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan ruang lingkup organisasi dengan tetap mempertimbangkan situasi tertentu pada saat materi kajian ditulis Yodiq, (2016).

Menurut Anggriawan, (2017) Menurut sekelompok ahli “Komunikasi adalah sebuah transaksi, sebuah proses simbolik yang menuntut manusia untuk mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antar manusia, dan (2) melalui pertukaran informasi,” kata ilmu komunikasi yang mengkhususkan diri pada kajian komunikasi manusia. (3) Mendukung sikap dan perilaku orang lain; (4) Bekerja untuk mengubah sikap dan perilaku. Komunikasi interpersonal berfungsi untuk meningkatkan hubungan interpersonal, mencegah dan menyelesaikan perselisihan pribadi, mengurangi ketidakpastian, dan memberikan pengetahuan dan pengalaman kepada orang lain. Komunikasi interpersonal dapat meningkatkan hubungan antara orang-orang yang terlibat. Seseorang yang memiliki banyak teman dalam masyarakat dapat memperoleh keuntungan dari kemudahan dalam hidupnya. Komunikasi publik berfungsi untuk membujuk masyarakat, menyampaikan informasi, mendidik, dan menghibur sekaligus memupuk rasa persatuan (solidaritas).

Menurut Gustyawan et al., (2015) spesifik komunikasi dua arah organisasi antara manajemen dan karyawan Karyawan tidak dapat menghindari berbicara dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan saat bekerja. Komunikasi yang efektif bisa dibilang merupakan strategi terbaik untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pekerja dapat meminta nasihat atasan mereka tentang cara menyelesaikan tugas melalui komunikasi. Kolaborasi adalah manfaat lain dari komunikasi antar kantor. Berbagai Bentuk Komunikasi Gaya pengendalian, atau gaya komunikasi pengendalian ini, dicirikan oleh keinginan atau niat untuk mengendalikan, memaksa, dan mengarahkan tindakan, pikiran, dan reaksi orang lain. The Equalitarian Style, komponen gaya komunikasi, ditandai dengan penggunaan komunikasi lisan dan dua arah untuk menyebarkan pesan verbal (dua arah lalu lintas komunikasi). Untuk menetapkan perintah yang harus diikuti, penjadwalan tugas dan pekerjaan, dan struktur organisasi, Gaya Penataan, gaya komunikasi terstruktur ini, menggunakan pesan lisan secara tertulis dan vokal. Menggunakan gaya dinamis, Karena pengirim pesan atau sender menyadari bahwa lingkungan kerja berorientasi pada tindakan, maka gaya komunikasi dinamis ini cenderung agresif. Gaya komunikasi yang melepaskan, bahkan ketika pengirim pesan memiliki otoritas untuk memerintah

dan mengendalikan orang lain, menunjukkan kesediaan untuk menerima pesan, pemikiran, atau ide orang lain daripada dorongan untuk memaksakan milik sendiri. Gaya Penarikan melemahkan komunikasi karena orang yang mengadopsinya kurang memiliki keinginan untuk berkomunikasi dengan orang lain karena masalah interpersonal yang mereka alami.

Organisasi berusaha untuk mencapai. Dalam hal komunikasi, komunikator secara bersamaan menghasilkan rangsangan verbal dan nonverbal. Akibatnya, pesan komunikator dapat dipahami oleh komunikan baik secara lisan maupun nonverbal. Ketika komunikator terhubung dengan komunikan melalui pesan-pesan yang melarikan diri, rangsangan verbal dan non-verbal tidak dapat dibedakan secara keseluruhan Rivai, (2006). Ada dua pendekatan untuk melihat indikator komunikasi, yaitu:

1. Transparansi

atau memiliki keinginan untuk menyambut semua orang yang Anda temui. Setiap orang yang menginginkan keterbukaan siap untuk berkomunikasi dan menerima ide-ide segar.

2. Empati

Untuk menjadi empatik, seseorang harus berusaha untuk merasakan tidak hanya emosi mereka sendiri tetapi juga emosi orang lain. Yang terpenting, kita harus menahan diri untuk tidak melabeli perilaku atau sikap mereka sebagai baik atau buruk. faktor apa yang menghambat. Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dalam bahan kajian akan memberikan rangkuman visi komunikasi suatu organisasi tertentu berdasarkan jenis, karakter dan ruang lingkup organisasi tersebut dengan tetap memperhatikan kondisi lapangan tertentu. ketika komunikasi dikirim atau diterima.

2. 4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran seberapa baik suatu tugas diselesaikan, khususnya seberapa baik itu diukur sampai dengan harapan. Kinerja, sesuai dengan fokus pada hasil kerja seseorang. Efisiensi adalah gagasan luas yang menggambarkan seberapa sukses individu, tim, dan bagian organisasi melakukan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja seseorang didefinisikan sebagai catatan hasil kerja yang mampu mereka capai melalui tindakan dalam kerangka waktu tertentu Kristanto, (2015). Pendapat lainnya mengatakan kinerja diartikan sebagai cara ataupun kemampuan seseorang untuk bekerja sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempat kerja untuk keseluruhan atau sebagian pekerjaan atau untuk jangka waktu tertentu Fauziah et al., (2020).

Menurut Hadiansyah & Yanwar, (2017) Produktivitas karyawan adalah hasil dari upaya kualitatif dan kuantitatif mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan kriteria pekerjaan mereka, termasuk perilaku khusus yang diperlukan. Selain pekerjaan, tekanan fisik dan mental juga dapat dinilai. Bersaing untuk pekerjaan tidak hanya melibatkan pengetahuan dan keterampilan tetapi juga komitmen, ketekunan dan integritas. Orang sukses harus memegang keyakinan dan sikap yang menghargai tenaga kerja sebagai aspek indah dari keberadaan manusia. Karyawan yang termotivasi oleh tujuan yang lebih tinggi dapat bekerja dengan jujur. Yang dimaksud dengan “etos kerja” adalah cara pandang dan sikap terhadap tenaga kerja. Etos kerja mengacu pada sikap, pandangan, kebiasaan, kualitas, atau atribut seseorang, kelompok, atau bangsa tentang cara bekerja. Etos kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang dapat dilihat dari bagaimana seseorang menanggapinya dan menjadi pendorong dalam melakukan suatu tugas. Kinerja menjelaskan bagaimana tugas diselesaikan dan hasil yang dicapai. Apakah tujuan organisasi telah ditetapkan atau tidak akan tergantung pada seberapa baik kinerja organisasi. Dalam hal kinerja karyawan, ini berarti karyawan mampu melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas ini seringkali didasarkan pada kriteria keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya. Akibatnya, akan terlihat jelas ketika seorang pekerja bekerja pada tingkat tertentu.

Menurut Fauzi, (2014) Kinerja didefinisikan sebagai rasio output terhadap keterlibatan kerja untuk periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya, seringkali satu jam. Catatan hasil dari tugas atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu dikenal sebagai bukti kinerja. Ada tiga tingkat kinerja karyawan: tinggi, rata-rata, dan rendah. Selain itu, dapat diatur di luar, di atas, atau di bawah. Menurut et al., (2018) perubahan yang dilakukan pada kinerja karyawan sambil tetap mengingat kelayakan kerja mereka. Sumber daya paling berharga untuk sebuah bisnis adalah tenaga kerja, makhluk sosial. Mereka

berkembang menjadi manajer, pelaku, dan perencana yang selalu berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai faktor, seperti standar, target, dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, atau kriteria lain yang telah diputuskan sebelumnya dan oleh kedua belah pihak. Ada beberapa cara untuk mendefinisikan kinerja sehubungan dengan yang disebutkan di atas.

2.5 Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan karya ini dan mempelajari tinjauan literatur baik buku maupun artikel yang relevan, maka dikembangkan kerangka kerja karya ini sebagai berikut.

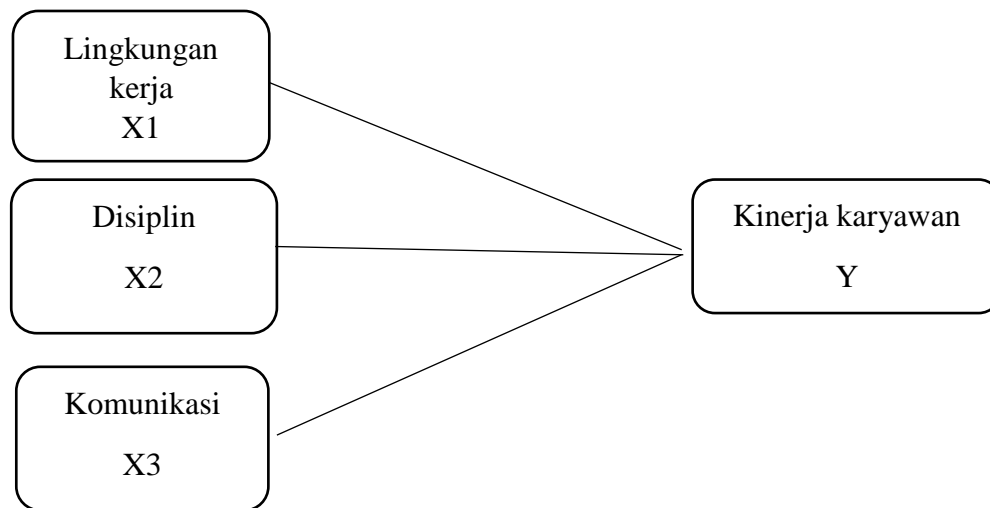


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan studi teoritis, tinjauan temuan dari artikel, dan contoh dari kerangka konseptual, telah ditentukan bahwa apakah yang dilakukan dengan lambat atau cepat, lingkungan kerja, disiplin, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan.

2.6 Pengembangan

2.6.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri Rivai, (2006). Lingkungan kerja ini akan meliputi, fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Seberapa baik kinerja orang di bergantung pada sejumlah elemen, antara lain lingkungan kerja, interaksi karyawan, kenyamanan kerja, fasilitas tempat kerja, dan tujuan perusahaan. Perusahaan dan organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang ramah dan nyaman bagi karyawan untuk terlibat dan menciptakan ruang terbuka yang memprioritaskan kebutuhan lingkungan mereka jika ingin mencapai kinerja karyawan yang baik. Lingkungan dan tempat kerja dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan. Definisi lingkungan kinerja yang ditawarkan oleh banyak ahli di bawah ini masuk ke rincian lebih lanjut. berbagai faktor, termasuk kondisi tempat kerja, musik yang dimainkan, jumlah iluminasi, dan lain-lain, dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tanggung jawabnya. dampak disiplin pegawai dalam bekerja.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan

2.6.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Landasan kesuksesan perusahaan adalah disiplin. Penerapan disiplin dalam suatu perusahaan sangat penting untuk memastikan bahwa semua karyawan mau secara sukarela mematuhi dan mematuhi semua peraturan yang berlaku tanpa dipaksa untuk melakukannya. Jika ada pelanggaran hukum, perusahaan

akan menjatuhkan hukuman. Untuk mempermudah pekerjaan setiap karyawan, seluruh karyawan dibagi menjadi beberapa bagian yang berbeda. Bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan temuan Anthony (2017) tugas yang diberikan kepadanya, ini mendorong tercapainya kinerja yang maksimal yang pada akhirnya membantu untuk mewujudkan realisasi tujuan organisasi.

H2: disiplin berpengaruh positif pada kinerja karyawan

2.6.3 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Tenaga kerja suatu perusahaan pasti akan mendapat manfaat dari sistem komunikasi kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi, komunikasi adalah proses yang menghubungkan individu dan tim untuk menetapkan harapan dan tujuan. Proses yang dihasilkan dari makna dan harapan ini seharusnya memenuhi semua persyaratan dan tujuan anggota organisasi. Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Gibson et al. (2012:241) mengemukakan bahwa “komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi”.

H3: sistem komunikasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan

3. Metodologi Penelitian

Tinjauan pustaka dan teknik penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Dengan membaca artikel di Mendeley dan Google Scholar, Anda bisa memilih teori dari salah satu publikasi tersebut dan mendiskusikannya dari segi substansi penelitian. Melakukan tinjauan literatur untuk penelitian kualitatif harus konsisten dengan anggapan metodologis. Itu harus digunakan secara deduktif untuk menghindari mempengaruhi pertanyaan peneliti. yang berkembang, dan perspektif kelompok teori kritis postpositivis semuanya berdampak pada pendekatan kualitatif. Menurut Somantri (2005) Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menyadari dan menafsirkan realitas. Metode, peristiwa, dan keaslian seringkali merupakan komponen penting dari penelitian berkualitas tinggi. Logika deduktif, yang mendukung gagasan dan hipotesis dalam logika kausal, sangat terkait dengan penelitian kuantitatif. Konsep, variabel studi, dan hipotesis didefinisikan menggunakan desain statistik. Dalam penelitian kualitatif, ketika klasifikasi ditetapkan melalui interaksi antara peneliti dan informan selama kerja lapangan atau selama pengumpulan data, penggunaan penalaran induktif lebih ditekankan. Informasi berupa hubungan kontekstual yang menunjukkan pola atau kecenderungan menjadi ciri penelitian kualitatif.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tidar Jaya

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Seberapa baik kinerja orang di CV. Tidar Jaya bergantung pada sejumlah elemen, antara lain lingkungan kerja, interaksi karyawan, kenyamanan kerja, fasilitas tempat kerja, dan tujuan perusahaan. Perusahaan dan organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang ramah dan nyaman bagi karyawan untuk terlibat dan menciptakan ruang terbuka yang memprioritaskan kebutuhan lingkungan mereka jika ingin mencapai kinerja karyawan yang baik. Lingkungan dan tempat kerja dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas

karyawan. Definisi lingkungan kinerja yang ditawarkan oleh banyak ahli di bawah ini masuk ke rincian lebih lanjut. Menurut Ferawati, A. (2017). disimpulkan dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik berhubungan dengan keadaan-keadaan yang mempengaruhi fisik karyawan sedangkan lingkungan kerja psikologis berhubungan dengan psikologis karyawan.

4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tidar Jaya

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja diukur melalui empat indikator, yaitu kesadaran, kesediaan, kepatuhan, dan etika kerja Hasibuan, (2006). Kesadaran merupakan sikap guru untuk secara sukarela menaati semua peraturan. Kesediaan, merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan guru sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan, merupakan tindakan yang dilakukan guru sesuai perintah tanpa mengeluh. Etika merupakan aturan mengenai tingkah laku dan nilai dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja. Landasan kesuksesan perusahaan adalah disiplin, penerapan disiplin dalam suatu perusahaan sangat penting untuk memastikan bahwa semua karyawan mau secara sukarela mematuhi dan mematuhi semua peraturan yang berlaku tanpa dipaksa untuk melakukannya. Jika ada pelanggaran hukum, perusahaan akan menjatuhkan hukuman. Untuk mempermudah pekerjaan setiap karyawan, seluruh karyawan CV. Tidar Jaya dibagi menjadi beberapa bagian yang berbeda.

4.3 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Tidar Jaya

Tenaga kerja suatu perusahaan pasti akan mendapat manfaat dari sistem komunikasi kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi, komunikasi adalah proses yang menghubungkan individu dan tim untuk menetapkan harapan dan tujuan. Proses yang dihasilkan dari makna dan harapan ini seharusnya memenuhi semua persyaratan dan tujuan anggota organisasi. Komunikasi yang dilakukan bertujuan untuk memberi tahu (informative) dan mengubah sikap (persuasive). Komunikasi yang bersifat informatif bertujuan untuk menyampaikan pesan atau pendapat, sedangkan komunikasi persuasif bertujuan mengubah sikap (attitude), pendapat (opinion), atau perilaku (behavior) Komunikasi internal yang kuat harus dibangun oleh manajemen jika mereka ingin mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan output, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. para karyawan CV. Tidar Jaya. Menurut Anggriawan, (2017) komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan.

5. Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan Menurut temuan dan studi analitis, tempat kerja yang produktif, disiplin kerja, dan metode komunikasi yang baik semuanya dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. berpengaruh pada kinerja pekerja. Oleh karena itu, kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh tempat kerja, peraturan, dan komunikasi. Setiap dari mereka memiliki potensi untuk secara signifikan mempengaruhi variabel seperti kinerja staf. sehingga karyawan perusahaan merasa aman dalam setiap perubahan yang signifikan. Hasilnya, tingkat lingkungan, disiplin, dan komunikasi antara internal perusahaan dan pribadi dapat lebih ditingkatkan.CV. Tidar Jaya. Dalam kesimpulan ini menjelaskan apa yang terjadi dalam kinerja karyawan, seperti ke amanan dalam lingkungan kerja, sikap dalam kedisiplinan karyawan dan hubungan informasi yang terjalin antara karyawan dan para atasan. Tetapi dalam disiplin adanya dampak tidak signifikan yang terjadi dalam penulisan ini.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan kesimpulan di atas, CV. Tidar Jaya Ingat bahwa setiap variabel masih dipengaruhi oleh berbagai elemen, seperti lingkungan kerja, kedisiplinan, dan komunikasi di tempat kerja. Untuk

mengetahui unsur-unsur apa saja yang masih mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini, maka perlu diperhatikan lebih dalam penelitian-penelitian yang diperlukan untuk penelitian ini.

Limitasi

limitas atau kelemahan pada penelitian ini terletak pada proses penelitian, dimana peneliti menyadari bahwa dalam suatu penelitian pasti terdapat kurang dan banyaknya sebuah kelemahan. salah satunya dalam mengumpulkan sebuah informasi dalam mereview jurnal jurnal lain yang sudah dibaca dan di lihat, seperti adanya kata kata yang terus berulang ulang untuk dipakai dalam penelitian tersebut. dalam penelitian juga terjadi banyaknya perkata yang sedikit kurang jelas untuk dijelaskan, sehingga membuat sebagian pembaca merasa sulit untuk di mengerti makna dalam penelitian tersebut. maka untuk menyelesaikan masalah ini, peneliti akhirnya terus menerus membenarkan kata-perkata yang tersusun dalam penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Penulis memberikan ucapan terimakasih teradap yang sudah berpartisipasi dalam pengerjaan penelitian ini, dan terimakasih terhadap pembaca yang akan membaca penelitian ini.

Referensi

- Anggriawan, F. (2017). Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Perusahaan Listrik Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 5(4), 260–274.
- Aviyana, C., & Fatmasari, D. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Tirta Makmur Ungaran. *Majalah Ilmiah Inspiratif*, 4(7). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/INSPI/article/viewFile/1218/1185>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jped.001.2.3>
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda Usman Fauzi 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Fauziah, S., Ali, S., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, F. (2020). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia (The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Keo San Indonesia)*. 1(2), 101–113. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.671>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Gustyawan, R., Putri, Y. R., & Ali, D. S. F. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia (Persero) The Influence of Interpersonal Communication to Employee Performance in Division of Corporate Secretary PT. Dirgantara Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 2(2), 2323–2327.
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, et al. (2012). *Organization Behavior Structure Pro-cesses*.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri HumaniorA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Luthan, F. (2011). *Organizational Behavior. Kinerja Organisasi*.
- Muttaqin, S., Mukzam, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi* 2023 | Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi /Vol 4, No 2, 75-85

- Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 41(1), 65–71.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Riski, S., & Erma Widiana, M. (2020). Pengaruh iklim komunikasi dan promosi jabatan terhadap kinerja dan motivasi dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 33–55. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i1.61>
- Rivai. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama. In *dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Supiandi. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kadupandak Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Adminitrasi (JIMIA)*, 12(1), 102–109.
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- TiWibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. 16(1), 1–9.
- Yodiq, M. (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Islam Samarinda. *Ejournal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 24–35.