



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI KANTOR KECAMATAN TANAH SAREAL
KOTA BOGOR**

Danti Nur Halisa¹, Sigit Purwanto², Hannisa Rahmaniar Hasnin³.

dantinurhalisa3010@gmail.com¹, sigtipurwanto@uika-bogor.ac.id², hannisa@uika-bogor.ac.id³

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia.

Corresponding Author Email : dantinurhalisa3010@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the impact of communication and work environment on employee productivity at the Tanah Sareal Sub-district Office in Bogor City. Research addressed issues related to suboptimal employee communication and an inadequate work environment, which are believed to affect performance. A quantitative approach with associative methods was applied. Data were collected through questionnaires distributed to all employees, both civil servants (ASN) and non-civil servants (non-ASN) totaling 52 respondents. Analytical techniques included validity and reliability tests, multiple linear regression, and hypothesis testing using t-tests and F-tests. The analysis shows that communication has a positive and significant impact on productivity, while the work environment has a positive but statistically insignificant effect when considered individually. However, both variables jointly contribute significantly to productivity. These findings highlight the importance of improving communication and fostering a supportive work environment to optimize employee performance. Therefore, managerial strategies that promote effective communication and create a physically and psychologically conducive work atmosphere are essential for enhancing productivity within public service organizations.

Keywords: *communication, work environment, productivity, district office.*

Abstrak

Studi ini dimaksudkan guna menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan di kantor Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Permasalahan yang diangkat berkaitan dengan komunikasi antarpegawai yang belum maksimal serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, yang diduga memengaruhi performa kerja karyawan. Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan, baik ASN maupun non-ASN sebanyak 52 orang. Teknik analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji hipotesis baik secara uji t maupun uji F. Temuan dari analisis mengindikasikan bahwa komunikasi memberikan dampak yang positif dan bermakna terhadap produktivitas, sementara lingkungan kerja menunjukkan dampak positif tetapi tidak memiliki makna signifikan secara parsial. Secara simultan, keduanya berkontribusi signifikan terhadap produktivitas. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan komunikasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, peran strategi manajerial yang mendukung komunikasi dan suasana kerja yang kondusif secara fisik maupun psikologis sangat diperlukan.



Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas, Kantor Kecamatan

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu elemen krusial guna memastikan keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan, baik di sektor swasta maupun publik. Sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, dan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kualitas serta efektivitas pengelolaan personel yang ada. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM tidak hanya terbatas pada pemenuhan tenaga kerja, namun juga menekankan pada strategi pengembangan potensi individu agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian sasaran organisasi. Salah satu indikator utama dari keberhasilan pengelolaan SDM adalah produktivitas kerja, yang dapat diartikan sebagai kemampuan individu maupun kelompok dalam menghasilkan keluaran yang optimal dalam pemanfaatan sumber daya yang tersedia dengan cara yang efisien serta efektif.

Kantor Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor sebagai lembaga pemerintahan memiliki tanggung jawab untuk memberikan layanan publik yang cepat dan profesional. Kualitas pelayanan tersebut sangat bergantung pada produktivitas pegawainya. Dari observasi awal penulis, terdapat indikasi permasalahan pada produktivitas yang mungkin disebabkan oleh komunikasi internal yang belum optimal serta kondisi lingkungan kerja yang kurang ideal. Fenomena yang teridentifikasi antara lain perbedaan informasi yang diberikan oleh pegawai, gangguan suara dari jalur kereta dan jalan raya di sekitar kantor, serta pencahayaan ruangan yang kurang maksimal. Masalah ini tercermin dari adanya fluktuasi pelayanan publik sepanjang tahun 2024.

Masalah produktivitas jika tidak segera ditindaklanjuti hal ini dapat berimplikasi pada turunnya kualitas pelayanan publik, menurunnya kepercayaan masyarakat, serta terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan studi akademik untuk meneliti secara menyeluruh bagaimana komunikasi dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas di kantor ini.

Penelitian mengenai hubungan antara komunikasi, lingkungan kerja, dan produktivitas telah dilakukan sebelumnya. Beberapa studi, seperti oleh Hanifah (2021) dan Ariani et al. (2023), menyatakan bahwa komunikasi efektif meningkatkan produktivitas melalui koordinasi kerja dan informasi yang jelas. Namun, penelitian lain seperti oleh Sofyan (2022) dan Casmi (2022), menunjukkan bahwa komunikasi tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karena adanya faktor lain yang mungkin lebih dominan.

Terkait lingkungan kerja, hasil penelitian dari Nurullathifah (2023), Bhakti (2020), dan Massora (2022) menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi baik terhadap peningkatan produktivitas. Sebaliknya, Qismatul A.'izzah dan Lik Anah (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak yang bermakna pada produktivitas. Temuan tersebut menunjukkan adanya celah analisis ilmiah sehingga perlu ditelusuri lebih lanjut.

Putri Dwi Astari et al. (2024) pernah meneliti hal serupa pada kantor kecamatan, tetapi di lokasi berbeda, sedangkan Fathan Arif et al. (2022) meneliti kantor kecamatan kota namun



menggunakan variabel kinerja, bukan produktivitas. Massora (2022) meneliti di tingkat nasional, berbeda dengan konteks lokal di Kecamatan Tanah Sareal. Oleh karena itu, keunikan penelitian ini terletak pada: (1) fokus pada dua faktor utama yaitu komunikasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap tingkat produktivitas karyawan sebagai variabel dependen, (2) konteks lokal pemerintahan daerah, dan (3) penggunaan teori sistem umum dari Ludwig von Bertalanffy sebagai dasar teori. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini mampu mengisi kekosongan ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen, terutama di sektor publik tingkat lokal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rusdiana(2022:2) manajemen sumber dayamanusia merupakan cabang ilmu manajemen yang menitikberatkan padapengelolaan peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas organisasi. Silaen *et al.* (2022:2) menyatakan bahwa manajemen sumber dayamanusia adalah suatu disiplin ilmu yang fokus pada pengelolaan aspek-aspek yang berkaitan dengan manusiaatau sumber dayamanusia. Menurut Purwanto *et al.* (2024:1) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengembangan SDM yang mencakup perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta pelaksanaan inisiatif untuk mendukung perkembangan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat Siagian yang dikutip oleh Nurhadi et al. (2024:120), produktivitas merujuk pada kapasitas untuk mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan sumber daya yang ada guna menghasilkan output terbaik, bahkan hingga mencapai titik maksimal. Selain itu, produktivitas juga bisa dipahami sebagai kemampuan dalam menggunakan sumber daya untuk menciptakan produk atau layanan secara efisien. Menurut Siagian dalam Perteka et al. (2020:63-64), indikator produktivitas mencakup: (1) kualitas hasil kerja, (2) kuantitas hasil kerja, dan (3) efisiensi waktu dan kecepatan kerja. Tingkat produktivitas karyawan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu efektivitas komunikasi antarindividu serta kondisi lingkungan kerja. Dalam pandangan Suranto yang dikutip dalam Hidayat et al. (2024:2), komunikasi adalah proses penyampaian pesan bermakna oleh komunikator kepada penerima pesan dengan tujuan tertentu. Indikator komunikasi menurut Suranto dalam Bu'ulolo et al. (2021:65–66) mencakup: (1) pemahaman, (2) kesenangan, (3) pengaruh terhadap sikap, (4) hubungan interpersonal, dan (5) tindakan. Komunikasi yang efektif mendukung alur informasi, kerja sama, koordinasi, dan kejelasan tugas dalam organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan konflik, kesalahpahaman, pekerjaan yang tumpang tindih, serta penurunan motivasi dan produktivitas.

Hal yang sama juga berlaku pada aspek lingkungan kerja. Berdasarkan Ahyari dalam Chanderson dan Suprastha (2020:124), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Ahyari yang dikutip oleh Nurdin dan Djuhartono (2021:141), indikator lingkungan kerja meliputi: (1) pencahayaan, (2) suhu udara, (3) tingkat kebisingan, (4) penggunaan warna, (5) ruang gerak, dan (6) keamanan kerja. Kondisi kerja yang mendukung kenyamanan dan keamanan memberikan ketenangan dan konsentrasi bagi karyawan, sedangkan kondisi yang kurang mendukung seperti pencahayaan buruk, suhu ekstrem, kebisingan, atau atmosfer kerja yang



penuh tekanan dapat mengganggu kesejahteraan dan menurunkan produktivitas dalam jangka panjang.

3. METODE PENELITIAN

Pada analisis ini memakai pendekatan kuantitatif dengan pendekatan hubungan antarvariabel atau biasa disebut dengan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur variabel-variabel dalam bentuk angka dan menganalisisnya secara statistik guna mengidentifikasi keterkaitan serta pengaruhnya dari variabel yang diteliti. Bentuk asosiatif digunakan karena tujuan dari studi ini yaitu guna menelaah sejauh mana hubungan di antara dua variabel independen, yakni komunikasi serta lingkungan kerja pada variabel dependen yaitu produktivitas pegawai. Penelitian ini tidak sekadar mendeskripsikan fenomena, namun juga menguji hubungan antarvariabel secara empiris berdasarkan data yang diperoleh langsung dari lapangan.

Penelitian ini difokuskan pada pegawai atau karyawan yang bekerja di kantor Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Lokasi penelitian dipilih berdasarkan observasi awal yang menunjukkan adanya dugaan penurunan produktivitas yang dipengaruhi oleh kurangnya efektivitas komunikasi internal serta lingkungan kerja yang kurang menunjang. Sebagai instansi pemerintah yang berperan dalam pelayanan publik, produktivitas pegawai kantor kecamatan menjadi aspek penting dalam menjamin kualitas layanan publik yang diterima oleh masyarakat.

Data penelitian ini menggunakan sumber berupa data primer serta sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai partisipan, sementara data sekunder dikumpulkan dari dokumen internal, laporan kelembagaan, serta berbagai literatur dan temuan empiris dari studi-studi sebelumnya yang berkaitan. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun sesuai indikator dari masing-masing variabel yang diteliti. Indikator untuk komunikasi meliputi kejelasan pesan, saluran komunikasi, serta umpan balik. Lingkungan kerja dinilai dari segi kenyamanan fisik, aspek sosial, serta keamanan dan keselamatan kerja. Adapun indikator produktivitas mencakup jumlah hasil kerja, efisiensi tugas, dan ketepatan pencapaian target kerja.

Sebanyak 52 orang menjadi populasi dalam studi ini yang terdiri atas 18 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 34 pegawai non-ASN. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh yang melibatkan seluruh populasi sebagai responden penelitian. Teknik ini dipandang tepat untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh tentang kondisi populasi yang diteliti.

Operasionalisasi variabel melibatkan tiga variabel utama, yakni komunikasi sebagai X1, lingkungan kerja sebagai X2, dan produktivitas karyawan sebagai Y. Masing-masing variabel dijabarkan dalam sejumlah indikator dan item pertanyaan yang disusun berdasarkan skala likert dengan lima tingkat pilihan jawaban, mulai dari kategori sangat tidak setuju (skor 1) hingga kategori sangat setuju (skor 5). Skala ini memungkinkan responden memberikan variasi jawaban yang lebih luas dan memudahkan proses kuantifikasi data.



Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam menganalisis data melalui penggunaan bantuan *software statistical package for the social sciences* atau SPSS edisi 23. Prosedur analisis diawali dari uji validitas serta reliabilitas terhadap alat ukur kuesioner. Pengujian validitas dilakukan guna menjamin bahwa item dalam instrumen kuesioner dapat menilai aspek yang relevan dengan variabel yang diteliti, sementara pengujian reliabilitas dimanfaatkan guna menilai kestabilan data yang diperoleh. Ketika nilai *cronbach's alpha* berada di atas 0,60 maka instrumen dikategorikan andal dalam mengukur variabel yang diteliti.

Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian normalitas data bertujuan guna menguji distribusi normal pada data, pengujian multikolinearitas diterapkan guna melihat apakah terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen yang bisa mengganggu hasil regresi, sedangkan pengujian heteroskedastisitas dipakai guna memastikan adanya varians residual yang tidak konstan. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Lingkungan kerja

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Koefisien regresi

e = Error (residual)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas secara terpisah atau parsial terhadap produktivitas, sedangkan uji F dipakai guna menguji kontribusi variabel bebas secara bersamaan atau simultan. Selain itu, menggunakan analisis koefisien determinasi atau R² guna menunjukkan tingkat kontribusi dari variabel independen mampu menerangkan keragaman atas variabel dependen. Tingkat determinasi tinggi mengindikasikan bahwa model mampu mengidentifikasi hubungan antar variabel secara akurat. Melalui metode ini, diharapkan hasil analisis dapat memberikan gambaran objektif mengenai kondisi di lapangan dan menjadi dasar pengambilan kebijakan yang tepat dalam upaya peningkatan produktivitas di lingkungan pemerintahan daerah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. 1 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	52	18	35	28.46	3.584
Lingkungan Kerja	52	15	37	27.62	5.981
Produktivitas	52	15	25	19.62	2.545
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Data diolah SPSS versi 23

Penelitian ini melibatkan 52 pegawai kantor Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor yang dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup untuk mengukur tiga variabel: komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan produktivitas (Y). Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata skor untuk semua variabel menunjukkan persepsi yang tergolong tinggi. Ini mengindikasikan bahwa para responden secara umum menilai komunikasi internal dan lingkungan kerja di instansi tersebut dalam kondisi yang cukup baik.

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1. 2 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.328	.300	2.129

Sumber: Data diolah SPSS versi 23

Nilai R² sebesar 0,328 menunjukkan bahwa 32,8% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja. Sisanya, sebesar 67,2%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	7.271	2.544		2.858	.006
	Komunikasi	.342	.085	.481	4.008	.000
	Lingkungan Kerja	.095	.051	.223	1.860	.069

Sumber: Data diolah SPSS versi 23

Model regresi yang terbentuk dari hasil analisis adalah:

$$Y = 7,271 + 0,342X_1 + 0,095X_2$$

Di mana:

Y = Produktivitas karyawan

X_1 = Komunikasi

X_2 = Lingkungan kerja

Model ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,342 satuan, sedangkan peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,095 satuan.

d. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 1. 4 Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.271	2.544		2.858	.006
	Komunikasi	.342	.085	.481	4.008	.000
	Lingkungan Kerja	.095	.051	.223	1.860	.069

Sumber: Data diolah SPSS versi 23

1. Statistik uji t hitung pada variabel komunikasi adalah 4,008 disertai dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas. Hasil ini memperkuat temuan dari Hanifah (2021) dan Ariani et al. (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan temuan Sofyan (2022) yang menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara komunikasi dan produktivitas.
2. Untuk variabel lingkungan kerja, nilai t hitung adalah 1,860 dengan nilai signifikansi $0,069 > 0,05$, menunjukkan bahwa secara parsial, pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tidak signifikan secara statistik. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian dari Qismatul A.'izzah dan Lik Anah (2023), namun bertentangan dengan studi oleh Nurullathifah (2023) dan Bhakti (2020) yang merepresentasikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh nyata pada produktivitas.

e. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 1. 5 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.258	2	54.129	11.945	.000 ^b
	Residual	222.049	49	4.532		
	Total	330.308	51			

Sumber : Data diolah SPSS versi 23

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,945 lebih besar dari F tabel (3,186), dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.



KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi serta lingkungan kerja mempunyai dampak pada produktivitas karyawan yang bekerja di kantor Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Dengan demikian, dapat dinyatakan secara keseluruhan mengindikasikan adanya kaitan yang cukup signifikan terkait kedua variabel independen tersebut disertai oleh produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Komunikasi terbukti memberikan pengaruh yang baik dan bermakna. Ini menandakan bahwa semakin efektif proses komunikasi dalam organisasi, hal tersebut secara langsung mendorong peningkatan produktivitas. Kejelasan informasi, saluran komunikasi yang tepat, dan adanya umpan balik merupakan faktor penting dalam menunjang efisiensi kerja dan pencapaian target organisasi. Ketika komunikasi berlangsung secara terbuka dan saling menghargai, pemahaman atas tugas, peran, serta tanggung jawab karyawan akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, produktivitas pun dapat ditingkatkan seiring dengan efisiensi pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Sementara itu, lingkungan kerja secara parsial memang tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik. Namun demikian, keberadaan lingkungan kerja kondusif dan menunjang aktivitas karyawan secara optimal tetap memiliki peran penting dalam membangun iklim kerja yang baik serta meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Elemen seperti pencahayaan, kebisingan, suhu, serta suasana kerja secara keseluruhan dapat memberikan dampak tidak langsung dalam jangka panjang terhadap semangat dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan kesehatan fisik maupun psikologis akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, minim gangguan, serta meminimalkan kelelahan yang berdampak pada penurunan produktivitas.

Secara simultan, kombinasi antara komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Hal ini selaras dengan pandangan teori sistem umum yang menyatakan bahwa setiap elemen dalam organisasi saling terhubung dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks ini, komunikasi dan lingkungan kerja menjadi dua komponen utama yang perlu dikelola secara strategis dan terpadu. Jika keduanya dikelola dengan baik, maka akan tercipta sinergi yang mendorong pencapaian produktivitas optimal dalam organisasi pelayanan publik.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh pimpinan kantor Kecamatan Tanah Sareal dalam menyusun kebijakan manajerial yang berfokus pada penguatan komunikasi internal serta peningkatan kualitas lingkungan kerja. Temuan ini juga membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengkaji faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja yang kemungkinan besar juga berkaitan dengan produktivitas di sektor pemerintahan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memperkaya teori dalam manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menyajikan hasil empiris yang dapat diimplementasikan langsung guna meningkatkan produktivitas organisasi pelayanan publik di tingkat lokal.



DAFTAR PUSTAKA

- Bu'ulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 65–66.
- Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 124. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7452>
- Hidayat, G., Kurniasih, N., Munggaran, R., & Nurodin. (2024). *Analysis Of Communication in The Food Divisi of PT. VADCO PROSPER MEGA*. 2.
- Mumtaz, H. M., Purwanto, S., & Wibowo, A. The Effect of Work Environment and Compesation on Employee Performance at PT. Premiumtrans Lintas Nusantara.
- Nurdin, & Djuhartono, T. (2021). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 141. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurhadi, W. S. P., Lestari, N. P. N. E., & Sunia, I. W. (2024). ANALISIS WORK LIFE BALANCE, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. PANCA DEWATA SINGARAJA BALI. *Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 9(1), 120.
- Perteka, I. W. E. S., Mitariani, N. W. E. M., & Imbayani, I. G. A. (2020). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Di Ubud. *E-Journal Unmas*, 1(4), 63–64.
- Purwanto, S., Supangat, Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., Sulthony, M. R., Arianto, T., & Sunardi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. <https://books.google.co.id/books?id=o4skEQAAQBAJ>
- Rusdiana, A. (2022). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. ARSAD PRESS.



Sigit Purwanto, S. I. P. (2024). Definisi Dan Konsep. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1.

Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.