

## **Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPP Jakarta Cakung**

**Intan Fitriani Putri<sup>1</sup>, Muhammad Saddam Sajati<sup>2</sup>, Fatimah Az - Zahra<sup>3</sup>, Kaheesha Nawalia<sup>4</sup>, Dwi Muhammad Naufal<sup>5</sup>, Ratih Ayu Sekarini<sup>6</sup>**  
Universitas Islam Jakarta (UIJ)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket berupa google form, dengan sampling yang digunakan adalah quota sampling. Adapun sampelnya merupakan karyawan KPP Pratama Jakarta Cakung yang berjumlah 50 Orang. Data dalam penelitian ini diproses menggunakan aplikasi statistic SPSS statistics versi 24. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Komunikasi Interpersnal, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This research aims to determine the influence of Interpersonal Communication and the Work Environment on Employee Performance. This research uses quantitative methods, data collection uses a questionnaire or questionnaire in the form of a Google form, with the sampling used is quota sampling. The sample was 50 KPP Pratama Jakarta Cakung employees. The data in this research was processed using the statistical application SPSS statistics version 24. This research resulted in the conclusion that interpersonal communication has a partial effect on employee performance and the work environment has a partial effect on employee performance.*

**Keywords:** Interpersonal Communication, Work Environment, Employee Performance

Copyright (c) 2024 Intan Fitriani Putri

---

## **PENDAHULUAN**

Didalam suatu perusahaan, komunikasi menjadi komponen penting untuk menunjang kinerja kerja pegawai. Komunikasi juga merupakan alat penghubung antar anggota yang memiliki tujuan untuk meningkatkan setiap anggota untuk saling membantu, saling berinteraksi dan saling mempengaruhi sehingga organisasi tersebut dapat tetap hidup. Menurut (Mustikasari et al., 2023) Komunikasi adalah proses pemindahan, penyimpanan dan penerimaan informasi yang terjadi antara dua individu atau lebih, baik secara vertical, horizontal maupun diagonal dengan melalui saluran komunikasi dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud sehingga bisa mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Muhammad (2011:7) dalam jurnal (Saputra et al., 2024) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Komunikasi dalam suatu

perusahaan selalu merupakan komunikasi timbal balik, demi kepentingan semua pihak. Menurut Simbolon (2020) dalam (Saputra et al., 2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai selama bekerja dalam bentuk lingkungan fisik atau lingkungan non fisik yang memengaruhi individu pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Tidak luput dari peninjauan lingkungan kerja, bahwasanya lingkungan kerja juga mesti diperhatikan. Dimulai dari sarana dan prasarana seperti suhu udara, fasilitas, pencahayaan, ventilasi serta lingkungan kerja yang bersifat psiki-sosial; hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara sesama karyawan. Apabila lingkungan kerja diperhatikan dimulai dari hubungan antara sesama tidak harmonis, fasilitas berantakan akan membuat berpengaruhnya lemahnya motivasi dan berdampak turunnya kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka Upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Sinambela (2016:483) dalam (Darda et al., 2022) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi Perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh Perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

## **METODOLOGI**

### **Pengembangan Model**

Penelitian ini berasumsi bahwa Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di KPP Prtama Jakarta Cakung. Kerangka berfikir atau model dalam penelitian ini ada 3 variabel yaitu 2 variabel independen yaitu Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja, serta 1 variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Farisi et al., 2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut (Silaen et al., 2021) kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Menurut (Rofiliana & Rofiuddin, 2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal adalah proses interaksi melalui pertukaran makna yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa verbal dan nonverbal sebagai media utamanya (Mukarom, 2020). Devito (dalam Yusuf, 2021, hlm. 71) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses untuk mengirim dan menerima antara dua orang atau sekelompok kecil orang dengan efek beberapa umpan balik yang segera/langsung.  
H1 : Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam

menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021).

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dan dengan pendekatan korelasional. Menurut (Waruwu, 2023) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian. Data yang digunakan berupa data primer yang didapat dari angket atau kuesioner dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KPP Pratama Jakarta Cakung yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sample yang diambil penelitian ini adalah quota sampling yaitu teknik pengambilan sampling yang dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu jumlah sampling yang akan dipakai nantinya.

## Metode Analisa

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dan dengan pendekatan korelasional. Menurut (Waruwu, 2023) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data berupa angka dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diuji menggunakan aplikasi statistik IMB SPSS Statistics 24. Dalam analisis regresi linier berganda ini meliputi beberapa pengujian diantaranya; uji validalitas, reabilitas, dan uji hipotesis atau uji-t.

Penelitian ini dilaksanakan di KPP Pratama Jakarta Cakung yang berlokasi di Kw. Industri Pulo Gadung, Blok JJ No.11, Jl. Pulobuaran Raya RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930. Penelitian ini dilakukan selama satu bulan, yaitu dari tanggal 30 Oktober - 30 November 2024 yang sudah meliputi tahap persiapan, penyebaran kuesioner dan pengumpulan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 1 menyajikan responden berdasarkan jenis kelamin dan divisi kerja, yang dijelaskan pada tabel 1 dengan total keseluruhan responden berjumlah 50

Jenis Karakteristik Responden	Opsi	Jumlah	Total
Jenis Kelamin	- Laki - Laki	26 Orang	50 Orang
	- Perempuan	24 Orang	
Divisi	- Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal	10 Orang	50 Orang
	- Seksi Penjaminan Kualitas Data	4 Orang	
	- Seksi Pelayanan	18 Orang	
	- Seksi Pemeriksaan, Penilaian, dan Penagihan	8 Orang	

	- Seksi Pengawasan I	6 Orang	
	- Seksi Pengawasan II	4 Orang	

## Uji Validitas dan Relibilitas

### Uji Validitas

#### 1. Uji Validitas Kuesioner Variabel Metode Komunikasi Interpersonal

Tabel 2. Hasil Validitas Komunikasi Interpersonal

Kode	Nilai Corrected Item Total Correlation/ $r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,636	0,000	0.279	Valid
X1.2	0,726	0,000	0.279	Valid
X1.3	0,654	0,000	0.279	Valid
X1.4	0,657	0,000	0.279	Valid
X1.5	0,723	0,000	0.279	Valid
X1.6	0,763	0,000	0.279	Valid

Berdasarkan hasil Uji Validitas pada tabel 2 dengan variabel Komunikasi Interpersonal menunjukkan bahwa pertanyaan mengenai komunikasi interpersonal di KPP Pratama Jakarta Cakung dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam melakukan penelitian, karena nilai  $r_{hitung}$  (Corrected Item-Total Correlation) >  $r_{tabel}$  sebesar 0,279

#### 2. Uji Validitas Kuesioner Variabel Metode Lingkungan Kerja

Tabel 3. Hasil Validitas Lingkungan Kerja

Kode	Nilai Corrected Item Total Correlation/ $r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,735	0,000	0.279	Valid
X2.2	0,764	0,000	0.279	Valid
X2.3	0,730	0,000	0.279	Valid
X2.4	0,492	0,000	0.279	Valid
X2.5	0,692	0,000	0.279	Valid
X2.6	0,712	0,000	0.279	Valid

Berdasarkan hasil Uji Validitas pada tabel 3 dengan variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa pertanyaan mengenai lingkungan kerja di KPP Pratama Jakarta Cakung dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam melakukan penelitian, karena nilai  $r_{hitung}$  (Corrected Item-Total Correlation) >  $r_{tabel}$  sebesar 0,279

#### 3. Uji Validitas Kuesioner Variabel Metode Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Validitas Kinerja Karyawan

Kode	Nilai Corrected Item Total Correlation/ $r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Keterangan
Y1.1	0,781	0,000	0.279	Valid
Y1.2	0,728	0,000	0.279	Valid
Y1.3	0,692	0,000	0.279	Valid
Y1.4	0,773	0,000	0.279	Valid
Y1.5	0,495	0,000	0.279	Valid
Y1.6	0,529	0,000	0.279	Valid

Berdasarkan hasil Uji Validitas pada tabel 4 dengan variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa pertanyaan mengenai kinerja karyawan di KPP Pratama Jakarta Cakung dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam melakukan penelitian, karena nilai  $r_{hitung}$  (Correted Item-Total Correlation)  $> r_{tabel}$  sebesar 0,279

### Uji Relibilitas

Tabel 5. Hasil Relibilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	$r_{kritis}$	Keterangan
1	Komunikasi Interpersonal	0,775	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,773	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,738	0,600	Reliabel

Variabel dapat di katakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha sebesar  $\geq 0.60$ . Berdasarkan 3 tabel diatas, terlihat cronbach's alpha variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 0,775 sehingga dapat di katakan reliabel.

Selain variabel Komunikasi Interpersonal, berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa seluruh variabel independen lainnya, yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0.60, dengan demikian seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

### Uji T

Hipotesis ini diuji dengan taraf signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  secara dua arah. Kemudian diambil keputusan tentang diterima atau ditolaknya hipotesis nol ( $H_0$ ) dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan batasan sebagai berikut:

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t_{tabel} < t_{hitung}$

$t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$

$t_{tabel} = t(0,05/2; 50-2-1) = t(0,025; 47)$

$t_{tabel}$  dapat dilihat pada df 47 yaitu 2,011

Tabel 6. Hasil Uji T Komunikasi Interpersonal

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.511	2.140		2.575	.013
	Komunikasi Interpersonal (X1)	.747	.086	.781	8.670	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Hasil Uji T Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.447	2.771		4.131	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.511	.112	.549	4.547	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1. Uji komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.  
Dari hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel komunikasi interpersonal, diperoleh  $t_{hitung} 8,670 > t_{tabel} 2,011$  dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan t lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Artinya H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Uji lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan  
Dari hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh  $t_{hitung} 4,547 > t_{tabel} 2,011$  dan nilai signifikan sebesar 0,181. Nilai signifikan t lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Artinya H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Uji F**

Tabel 8. Hasil Uji F Komunikasi Internal

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.115	2	84.057	39.168	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.865	47	2.146		
	Total	268.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $39,168 > f_{tabel} 3,20$  artinya terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

**Uji R<sup>2</sup>**Tabel 9. Hasil Uji R<sup>2</sup>

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.625	.609	1.465

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Komunikasi Interpersonal (X1)

Berdasarkan hasil dari tabel summary bahwa besar nilai R = 0,791 dan nilai koefisien determinasi Rsquare = 0,625. Maka berdasarkan hasil olahan SPSS 24.0 dan dengan rumus KP =  $0,625 \times 100\% = 62,5\%$ . Maka menunjukkan bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh variabel bebas (X1) dan (X2) terhadap variabel terkait (Y) sebesar 62,5%. Sedangkan sisanya 37,5% dipengaruhi oleh diluar variabel.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa terjadinya pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada Uji Validitas yang menyatakan Valid, Uji Relibilitas yang menyatakan Reliabel, Uji T yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan dan Uji F yang menemukan bahwa pengaruh Komunikasi Interpesonal berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jakarta Cakung. Semakin baik Komunikasi Interpesonal maka Kinerja Karyawan juga semakin baik juga. Dorongan yang ada dalam diri karyawan yang semakin tinggi akan meningkatkan Komunikasi Interpesonal Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apriani, 2024) yang menyatakan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa terjadinya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada Uji Validitas yang menyatakan Valid, Uji Relibilitas yang menyatakan Reliabel, Uji T yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan Uji F yang menemukan bahwa pengaruh Komunikasi Interpesonal berpengaruh Positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan KPP Pratama Jakarta Cakung. Semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga semakin tinggi, hal ini sangat penting bagi karyawan karena lingkungan yang baik membuat karyawan menjadi lebih nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Presilawati & Martunisu, 2024) yang menyatakan variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik dan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dapat membantu

Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....

aktifitas kerja sehari – hari, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sebaliknya jika komunikasi interpersonal yang terjalin tidak baik dan lingkungan kerja yang tidak sehat, maka kinerja karyawan pun akan menurun. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil kerja yang baik maka perlu adanya peningkatan pada komunikasi interpersonal di dalam perusahaan dan memfasilitasi lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Hal ini akan berdampak pada pencapaian atau tujuan yang telah ditetapkan pada perusahaan.

## SIMPULAN

Komunikasi merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan untuk mengelola kinerja karyawan, ini adalah proses komunikasi antar individu yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja satu sama lain dan mempengaruhi organisasi. Komunikasi juga memudahkan interaksi verbal dan nonverbal antar karyawan yang memungkinkan mereka berinteraksi dan berkontribusi pada organisasi.

Kinerja adalah suatu kegiatan kerja yang dapat dilakukan oleh seorang perseorangan atau kelompok dalam suatu perusahaan. Ini adalah tugas hukum, moral, dan etika yang memerlukan komitmen tingkat tinggi dari karyawan.

Model penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja. Komunikasi Interpersonal adalah proses komunikasi antara dua individu atau lebih dengan menggunakan bahasa verbal dan non verbal sebagai mediana. Lingkungan kerja merupakan lingkungan sosial, Psikologis, dan fisik yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, yang berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerja dan akan meningkatkan kinerja organisasi.

## Referensi :

- Apriani, nur fadiah. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, MOTIVASI INTRINSIK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH II KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN*. UNIVERSITAS NASIONAL.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai*. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniara*, Vol. 4(1), 15–33.
- Mukarom, Z. (2020). *TEORI - TEORI KOMUNIKASI* (A. I. Setiawan (ed.); Juni 2020). UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG.
- Mustikasari, G. A., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 62–72. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1396>
- Presilawati, F., & Martunisu, M. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Aceh Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 14(1), 17–33.



<https://doi.org/10.37598/jimma.v14i1.2043>

- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
- Saputra, A. A., Sudarwati, & Maryam, S. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Interpersonal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Up3 Surakarta: Studi Kasus PT PLN (Persero) Up3 Surakarta. *MES Management Journal*, 3(1), 69-80. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i1.145>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan* (Mei,2021). Widina Bhakti Persada BANDING.
- Suyatno, A., Arief, S., Asir, M., Anwar, M. A., & Sanusi, M. D. (2023). Penerapan Strategi Segmenting dan Targeting dalam meningkatkan Kinerja Pemasaran: Literatur review. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1598-1609. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5434>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusi*, 7(1), 2896-2910.