

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cameo Frame Wedding House

Nasya Umamah Kamaliya ¹⁾, Moch. Arfani ²⁾, Anita Asnawi ³⁾, Isro'ani Widayati ⁴⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: nasyaumamah1212@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Cameo Frame Wedding House, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Cameo Frame Wedding House, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden yang dipilih melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, di mana pemilihan sampel didasarkan pada pertimbangan tertentu oleh peneliti. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi. Seluruh analisis dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Cameo Frame Wedding House.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of interpersonal communication and work environment on employee performance at Cameo Frame Wedding House, both partially and simultaneously. The research employs a quantitative method with a causal approach. The study population consists of employees working at Cameo Frame Wedding House, with a sample size of 50 respondents selected through a questionnaire. The sampling technique used is *non-probability sampling* with a *purposive sampling* approach, where the sample selection is based on specific considerations by the researcher. Data analysis in this study includes instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests, simultaneous tests, and the coefficient of determination test. All analyses were conducted using SPSS version 26. The results of the study indicate that the variables of interpersonal communication and work environment have a significant influence, both partially and simultaneously, on employee performance at Cameo Frame Wedding House.

Keywords: Interpersonal Communication, Work Environment, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin global, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk atau jasa berkualitas, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) di dalamnya mampu bekerja secara maksimal. SDM yang berkinerja tinggi menjadi aset penting dalam menghadapi dinamika pasar dan tantangan operasional. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja, menjadi hal yang sangat krusial. Faktor-faktor ini tidak hanya memengaruhi produktivitas individu, tetapi juga keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberlangsungan dan perkembangan perusahaan, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. SDM menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, memaksimalkan potensi SDM melalui peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi perusahaan (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018). Kinerja karyawan yang baik harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja SDM yang optimal akan memberikan dampak positif pada keberhasilan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan jasa pada umumnya berharap memiliki kinerja karyawan yang tinggi agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, produktivitas perusahaan dapat meningkat, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan kompetitor di industri yang sama (Ginanjari, 2013). Namun, tidak semua perusahaan berhasil mencapai hal ini. Masih banyak perusahaan yang menghadapi kendala berupa rendahnya kinerja karyawan, yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja yang kurang kondusif (Noviyanti, 2016).

Perusahaan Cameo Frame Wedding House, yang bergerak di bidang jasa pembuatan

mahar, hantaran, dan ringbox, memiliki lokasi utama di Kota Surabaya dan cabang di Kota Bandung. Produk-produk perusahaan ini telah dikenal luas oleh masyarakat dan figur publik, bahkan telah dipasarkan hingga luar kota dan luar negeri. Namun, perusahaan ini menghadapi kendala dalam hal komunikasi interpersonal dan diskusi antar karyawan, yang kerap memunculkan kesalahpahaman. Selain itu, terdapat persaingan tidak sehat antar karyawan, seperti rasa iri terhadap perbedaan *job desk* dan beban kerja. Hal ini menyebabkan kurangnya kesadaran akan pentingnya kerja sama, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Dalam situasi tersebut, perusahaan perlu fokus pada penciptaan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan komunikasi interpersonal di antara karyawan. Ini akan mendukung terciptanya kolaborasi yang lebih baik, memperbaiki hubungan antar karyawan, serta meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab bersama. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan potensi SDM-nya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Cameo Frame Wedding House.”

LANDASAN TEORITIS

Komunikasi Interpersonal

Menurut DeVito (2009), komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau lebih, baik secara formal maupun informal. Untuk memahami dan berinteraksi secara efektif serta meningkatkan produktivitas pribadi, seseorang harus berinteraksi secara langsung dengan dua orang atau lebih, menggunakan pesan verbal dan nonverbal. Dengan demikian, masing-masing individu

dapat saling memahami dan berinteraksi secara efektif.

Adapun indikator yang memengaruhi komunikasi interpersonal dalam penelitian ini merujuk pada pendapat DeVito (1976) dalam Thoha (2015). Terdapat lima indikator dalam komunikasi interpersonal, yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting bagi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas (Sunnyoto, 2012). Dengan mempertimbangkan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, hal tersebut akan berdampak positif pada kinerja dan semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Hidayat dan Taufiq (2012), lingkungan kerja harus diciptakan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa betah dan nyaman di tempat kerja mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efisien. Sementara itu, Sedarmayanti (2001) mengidentifikasi empat indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas untuk karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Cormick dan Tiffin dalam Sutrisno (2010), kinerja dapat didefinisikan sebagai jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas. Hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, yang mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, menentukan kinerja pegawai.

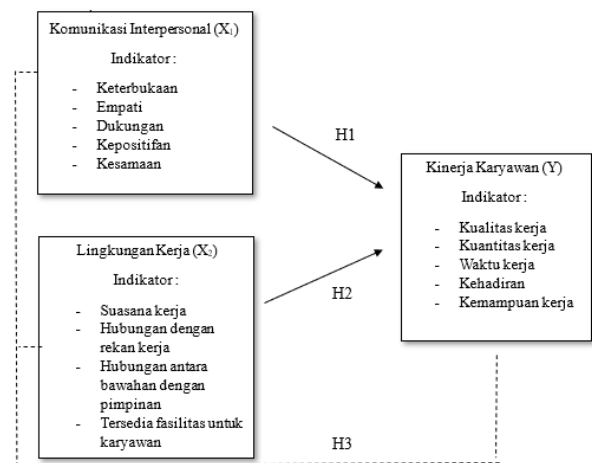
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kemampuan dan keahlian dalam bekerja, serta keinginan untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan dan keahlian dalam bekerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Bangun, 2012). Faktor ini memastikan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan mencapai

target organisasi. Di sisi lain, keinginan untuk bekerja, yang dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik, mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan semangat dan produktivitas tinggi (Robbins & Judge, 2013). Kombinasi antara kemampuan dan motivasi ini menjadi penentu utama keberhasilan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, indikator yang memengaruhi kinerja karyawan merujuk pada pendapat Bangun (2012). Terdapat lima indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Diolah peneliti (2024)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Secara parsial mencakup komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan mencakup komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang masih bersifat sementara dan perlu dibuktikan melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Cameo Frame Wedding House.
- H₂ : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Cameo Frame Wedding House.
- H₃ : Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Cameo Frame Wedding House.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2019), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini, terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Dengan menyebarkan kuesioner pada populasi besar atau kecil, hasil dari kuesioner ini akan menjadi data primer dalam studi ini.

Definisi Operasional Variabel

1. Komunikasi Interpersonal (X₁)

Komunikasi interpersonal adalah kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain secara tatap muka, yang memungkinkan setiap peserta untuk menangkap reaksi dari orang lain secara langsung. Menurut DeVito (1976) dalam Thoha (2015), terdapat lima indikator yang digunakan dalam variabel komunikasi interpersonal, antara lain:

- a) X_{1.1} Keterbukaan: Keterbukaan komunikasi interpersonal bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain secara jujur.
- b) X_{1.2} Empati: Empati merupakan perasaan yang dirasakan oleh orang lain serta kemampuan untuk memahami perbedaan pendapat orang lain.

- c) X_{1.3} Dukungan: Memberikan dukungan kepada orang lain, yang dapat dilakukan baik secara terucap maupun tidak terucap.
- d) X_{1.4} Kepositifan: Seseorang dapat memberikan pelatihan dan perasaan positif kepada orang lain.
- e) X_{1.5} Kesamaan: Komunikasi interpersonal akan lebih efektif jika orang-orang yang berkomunikasi memiliki pemikiran yang sama.

2. Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat para pegawai bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang dijalankan. Menurut Sedamaryanti (2001), terdapat empat indikator terhadap variabel lingkungan kerja yang digunakan, antara lain:

- a) X_{2.1} Suasana Kerja: Suasana kerja mencakup tempat bekerja yang positif serta kondisi kerja yang aman dan nyaman, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan.
- b) X_{2.2} Hubungan dengan Rekan Kerja: Hubungan antar rekan kerja yang dapat memunculkan rasa kekeluargaan dan memberikan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c) X_{2.3} Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan: Faktor yang berpengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin, di mana pimpinan akan mengayomi dan tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya.
- d) X_{2.4} Tersedia Fasilitas untuk Karyawan: Fasilitas yang disediakan untuk karyawan merupakan kemudahan yang diberikan kepada semua pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dapat didefinisikan sebagai jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas. Hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, yang mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu,

menentukan kinerja pegawai. Menurut Bangun (2012), terdapat lima indikator terhadap kinerja karyawan yang digunakan, antara lain:

- a) Y_{1.1} Kualitas Kerja: Kualitas yang diberikan oleh karyawan di tempat kerja dalam suatu organisasi. Mutu pekerjaan diukur dari kesesuaian dengan spesifikasi yang telah ditetapkan.
- b) Y_{1.2} Kuantitas Kerja: Kuantitas kerja adalah hasil siklus kerja dan aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan. Volume pekerjaan menunjukkan kesesuaian pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.
- c) Y_{1.3} Waktu Kerja: Pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu, sesuai dengan tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan.
- d) Y_{1.4} Kehadiran: Kehadiran karyawan yang menuntut kehadiran tepat waktu, sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- e) Y_{1.5} Kemampuan Kerjasama: Kinerja karyawan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam menyelesaikan pekerjaan membutuhkan kerjasama yang baik antar karyawan.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat di mana penelitian dilakukan dan data yang diperlukan diperoleh. Penelitian ini dilaksanakan di Cameo Frame Wedding House yang berlokasi di Jalan Ketintang Baru Selatan V Blok E No. 04, Kota Surabaya.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan Cameo Frame Wedding House dengan jumlah 50 karyawan. Penarikan responden dilakukan dengan teknik sampling

jenuh, yaitu jumlah populasi dijadikan sebagai sampel responden dalam penelitian ini.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah jenis data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner atau wawancara dengan sumber. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh tidak langsung dari pengumpul data, seperti dokumen atau literatur yang relevan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berasal dari studi pustaka, buku-buku, jurnal, skripsi, dan internet.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Dokumentasi adalah pencarian data apa pun seperti buku, transkrip, catatan, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan lain sebagainya.
2. Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan literatur-literatur seperti buku, jurnal, artikel yang berhubungan dengan masalah penelitian untuk digunakan sebagai landasan teori.
3. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Teknik ini cocok digunakan jika jumlah responden besar dan tersebar luas. Peneliti menggunakan Google Form untuk menyebarkan kuesioner secara online kepada subjek yang memenuhi syarat.
4. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data mengacu pada pengolahan dan analisis data yang dikumpulkan

melalui kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan alat statistik dengan program SPSS untuk menghasilkan kesimpulan terkait masalah yang diteliti.

Uji Instrumen

Peneliti menggunakan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji signifikansi koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05. Instrumen penelitian dianggap valid jika memiliki korelasi signifikan dengan skor total. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, instrumen penelitian tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil kuesioner. Untuk menguji reliabilitas, digunakan alat ukur *Cronbach Alpha* dengan batasan nilai 0,6. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$, tetapi jika nilai $\leq 0,6$, instrumen tersebut tidak reliabel (Priyatno, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi linier berganda yang valid. Uji yang umum digunakan meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas (Ghozali, 2005).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. *Scatter plot* digunakan untuk menganalisis data penelitian ini. Pada pengambilan keputusan uji normalitas, variabel independen diletakkan pada sumbu X dan variabel dependen pada sumbu Y. *Scatter plot* hanya berisi sebaran titik observasi, bukan garis yang menghubungkan setiap titik.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka model regresi bebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2011).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi ketidaksamaan varian antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya yang berbeda. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Harga konstanta

b_1 = Koefisien regresi pertama

b_2 = Koefisien regresi kedua

X_1 = Variabel independen pertama

X_2 = Variabel independen kedua

Uji Hipotesis

Untuk menguji validitas hipotesis, digunakan dua pengujian, meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012), uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai tingkat keyakinan 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria penerimaan hipotesis adalah membandingkan t hitung dan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen (H_0 ditolak, H_a diterima).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima, H_a ditolak).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dalam penelitian ini, tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05. Kriteria penerimaan hipotesis adalah membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak.

Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Menurut Ghazali (2011), koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model tersebut kuat dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 0 menunjukkan bahwa model tersebut lemah dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 , semakin baik model yang dihasilkan.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Analisis Deskriptif Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	17	34%
Perempuan	33	66%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 17 orang (persentase 34%), sedangkan responden perempuan sebanyak 33 orang (persentase 66%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam didominasi oleh perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/K	39	78%
S1	11	22%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/K sebanyak 39 orang dengan persentase 78%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 11 orang dengan persentase 22%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA/K.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Presentase
19 – 24 Tahun	45	90%
25 – 30 Tahun	5	10%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa jumlah responden berusia 19–24 tahun sebanyak 45 orang dengan persentase 90%, sedangkan responden berusia 25–30 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 10%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 19–24 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	18	36%
>1 Tahun	32	64%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan lama

bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 36%, sedangkan responden dengan lama bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 32 orang dengan persentase 64%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini telah bekerja lebih dari 1 tahun.

Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan dalam kuesioner dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	X1.1	0.772	0,2787	0,000	Valid
	X1.2	0.841	0,2787	0,000	Valid
	X1.3	0.907	0,2787	0,000	Valid
	X1.4	0.836	0,2787	0,000	Valid
	X1.5	0.852	0,2787	0,000	Valid
	X1.6	0.884	0,2787	0,000	Valid
	X1.7	0.807	0,2787	0,000	Valid
	X1.8	0.774	0,2787	0,000	Valid
	X1.9	0.887	0,2787	0,000	Valid
	X1.10	0.807	0,2787	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.733	0,2787	0,000	Valid
	X2.2	0.839	0,2787	0,000	Valid
	X2.3	0.737	0,2787	0,000	Valid
	X2.4	0.813	0,2787	0,000	Valid
	X2.5	0.790	0,2787	0,000	Valid
	X2.6	0.901	0,2787	0,000	Valid
	X2.7	0.911	0,2787	0,000	Valid
	X2.8	0.784	0,2787	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0.685	0,2787	0,000	Valid
	Y1.2	0.823	0,2787	0,000	Valid
	Y1.3	0.787	0,2787	0,000	Valid
	Y1.4	0.756	0,2787	0,000	Valid
	Y1.5	0.845	0,2787	0,000	Valid
	Y1.6	0.733	0,2787	0,000	Valid
	Y1.7	0.404	0,2787	0,004	Valid
	Y1.8	0.600	0,2787	0,000	Valid
	Y1.9	0.877	0,2787	0,000	Valid
	Y1.10	0.775	0,2787	0,000	Valid

Sumber: Data diolah penulis dengan SPSS (2024)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor (r hitung) masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel dicari dengan rumus $df = N - 2$, dimana N adalah 50 orang. Maka $df = (50 - 2 = 48)$ dan r tabel = 0,2787. Ini berarti bahwa semua item pernyataan dalam masing-masing variabel dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dimana instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka instrumen tersebut tidak reliabel (Priyatno, 2013: 30). Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

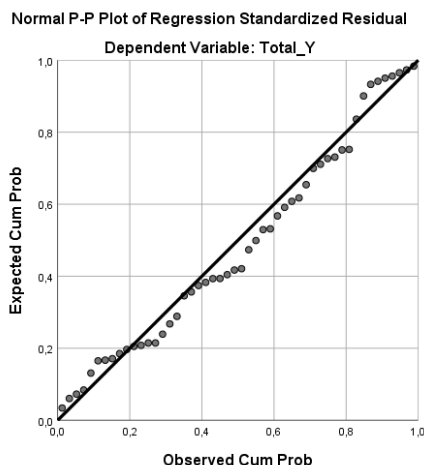
Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Komunikasi Interpersonal (X_1)	0.957	0.06	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.927	0.06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.905	0.06	Reliabel

Sumber: Data output SPSS (2024)

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini menggunakan analisis grafik *probability plot*. Asumsi normalitas dipenuhi jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis tersebut, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:



Sumber: Data output SPSS (2024)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Probability Plot

Jika dilihat dari grafik p-plot untuk variabel komunikasi interpersonal dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada gambar 2 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal, sehingga menunjukkan bahwa data itu yang ada telah berdistribusi normal atau model regresi berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,196	1,627			8,724	,000		
	Total_X1	,456	,076	,606	5,993	,000	,348	2,872	
	Total_X2	,285	,082	,350	3,461	,001	,348	2,872	
	a. Dependent Variable: Total_X								

a. Dependent Variable: Total_Y

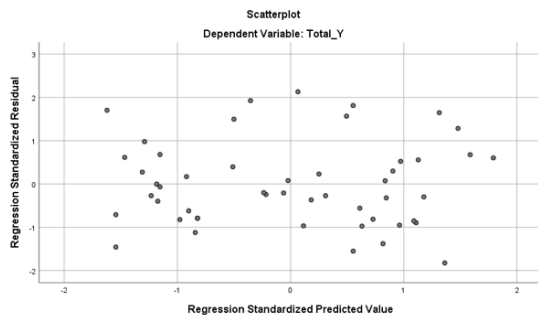
Sumber: Data output SPSS (2024)

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance X_1 (0.348) dan X_2 (0.348) > 0.10 sedangkan nilai VIF X_1 (2.872) dan X_2 (2,872) < 10.0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolineritas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini

dapat dilihat dari hasil uji heteroskedastisitas dibawah ini:



Sumber: Data output SPSS (2024)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian menggunakan metode grafik, terlihat bahwa titik-titik dalam output *scatter plot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen tunggal dengan skala rasio. Penelitian ini mengukur pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,196	1,627		,000
	Total_X1	,456	,076	,606	,000
	Total_X2	,285	,082	,350	,001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data output SPSS (2024)

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,196 + 0,456X_1 + 0,285X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 14,196 menunjukkan bahwa jika komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja

(X_2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 14,196.

2. Nilai koefisien regresi (b_1) untuk komunikasi interpersonal (X_1) sebesar 0,456 artinya jika terjadi kenaikan nilai variabel X_1 sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,456.
3. Nilai koefisien regresi (b_2) untuk lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,285 artinya jika terjadi kenaikan nilai variabel X_2 sebesar 1 poin, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,285.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk menguji keabsahan hipotesis statistika suatu populasi dengan menggunakan data dari sampel populasi tersebut.

1. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,196	1,627		,000
	Total_X1	,456	,076	,606	,000
	Total_X2	,285	,082	,350	,001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas, t tabel dengan ketentuan 0,05 dan $dk = (n-k-1) = 47$, sehingga t tabel sebesar 1,677. Hasil uji t untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- a) Variabel komunikasi interpersonal (X_1) memiliki nilai t hitung (5,993) > t tabel (1,677) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b) Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung (3,641) > t tabel (1,677) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	1673,198	2	836,599	116,857	,000 ^b
Residual	336,482	47	7,159		
Total	2009,680	49			
a. Dependent Variable: Total_Y					
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1					

Sumber: Data output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai F_{hitung} (116.857) > F_{tabel} (3,20) dan nilai probabilitas (sig) = 0.000 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,833	,825	2,676
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				

Sumber: Data output SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,825 yang artinya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 82,5%. Sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Cameo Frame Wedding House

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 50 orang karyawan pada Perusahaan Cameo Frame Wedding House dengan masing-masing karakteristik, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X_1) masuk dalam kategori setuju dengan nilai rata-rata sebesar 35,24. Hal ini berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan mengenai komunikasi interpersonal. Kemudian, dari hasil penelitian uji t (parsial) dari seluruh responden, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (5,993) > t tabel (1,677) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuniar Sari Ratna Puri, Ratih Hurriyati, dan Rini Andari (2015), yang menyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan F&B Departemen ASTON Cirebon Hotel & Convention Center Kabupaten Cirebon.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Cameo Frame Wedding House

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 50 orang karyawan pada Perusahaan Cameo Frame Wedding House, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) masuk dalam kategori ragu-ragu dengan nilai rata-rata sebesar 26,88. Artinya, sebagian besar responden ragu-ragu dengan pernyataan mengenai lingkungan kerja. Kemudian, dari hasil penelitian uji t (parsial) dari seluruh responden, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

dengan nilai t hitung (3,641) $>$ t tabel (1,677) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Dita Amanah (2012), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk. Cabang Medan. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh Irna Sari Pratiwi dan Hermin Endratno (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Cilacap, Jawa Tengah.

3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Cameo Frame Wedding House

Dari hasil penelitian uji f (simultan) dari seluruh responden, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung (116,857) $>$ F tabel (3,20) dan nilai probabilitas (sig) = $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Siti Maisarah Hasibuan (2018), yang mendapatkan nilai F hitung sebesar 9,792 lebih besar dari F tabel 2,71 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian, H_0 ditolak dan variabel bebas seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan

analisis regresi berganda. Hasil uji regresi menunjukkan persamaan $Y = 14,196 + 0,456X_1 + 0,285X_2$, yang artinya apabila kondisi variabel independen konstan, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 14,196. Instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada 50 responden valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki hubungan parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan, kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga diterima. Koefisien determinasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebagai variabel dependen dijelaskan sebesar 83,3% oleh variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja, sementara 16,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi pembaca, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan mengenai komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain di luar yang ada dalam penelitian ini.
2. Bagi perusahaan Cameo Frame Wedding House, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan masukan, terutama terkait komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja, guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
3. Pimpinan diharapkan untuk lebih memperhatikan kenyamanan konsumen dengan menata lingkungan kerja dan store galeri secara optimal, agar konsumen

merasa nyaman saat mengunjungi galeri Cameo.

4. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memastikan pelaksanaan kerja yang baik untuk menghindari kesalahpahaman antar karyawan, serta mendorong komunikasi yang efektif antar rekan kerja.
5. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Untuk itu, perusahaan perlu memperbaiki fasilitas kerja, memperluas area, serta menyediakan perlengkapan yang dibutuhkan, agar karyawan dapat bekerja lebih cepat dan efisien.

REFERENSI

- Anggraini, C., Denny, R., Ritonga, H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen*, 1(3), 337–342.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Suatu Perusahaan di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Armianti, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indo Java Land. *El-Arbah*, 4(1), 67–78.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nesinak Industri. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 85–91.
- Bisnis, J. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68–77.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>
- Engkus, E. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Governansi*, 5(2), 99–109. <https://doi.org/10.30997/jgs.v5i2.1956>
- Fachrezi, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Hakim Fachrezi Hazmanan Khair*, 3(1), 107–119.
- Gumay, S. A., Hermani, A., & Seno, D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68–77.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Kusnadi, Y., & Mutoharoh. (2016). Pengaruh Keterimaan Aplikasi Pendaftaran Online terhadap Jumlah Pendaftaran di Sekolah Dasar Negeri Jakarta. *Paradigma*, XVIII(2), 89–101.
- Lasabuda, G. P., & Mangantar, M. (2022). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Subsektor Otomotif yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2020. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 337. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40256>
- Natanael, A. R., & Estika, P. S. (2022). Pengaruh Pengawasan Teamwork dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo. *Jurnal Riset Manajemen dan*

- Akuntansi, 2(1), 29–38.
<https://doi.org/10.55606/jurima.v2i1.147>
- Nafiudin, A., Andari, K., Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan dan Deskripsi Pekerjaan untuk Peningkatan Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi COVID-19. *Sains Manajemen*, 7(2), 155–167.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.4139>
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image dan Aktivitas Word of Mouth (WOM) pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Nurgiansah, T. H., & Pringgowijoyo, Y. (2020). Pelatihan Penggunaan Model Pembelajaran Jurisprudensial pada Guru di KB TK Surya Marta Yogyakarta. *KUAT: Keuangan Umum dan Akuntansi Terapan*, 2(1), 52–57.
<https://doi.org/10.31092/kuat.v2i1.661>
- Nurul, S., & Siswanto. (2022). Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja BMT Sidogiri Kota Malang. *Jurnal Masharif Al-Syariah*, 7(30).
<https://dx.doi.org/10.30651/jms.v7i4.13474>
- Oktarina, E., Makhdalena, M., & Caska, C. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(1), 84.
<https://doi.org/10.31258/jmp.8.1.p.84-94>