

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Jakarta

Afifah Mai Fira^{1*}, Aan Rahman²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: afifahmaifira@gmail.com¹, aan.rahman@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: afifahmaifira@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of the work environment and communication on employee performance at the National Archives of the Republic of Indonesia (ANRI) Jakarta Berau of Law, Cooperation, and Public Relations (BHKSHM). This research is a quantitative study with a positivism philosophy approach using questionnaires for data collection. The sample in this study consisted of 39 employees utilizing a saturated sampling technique. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption test, hypothesis testing using t test and f test, coefficient of determination tests, and regression coefficient tests using IBM SPSS 20. The results showed that partially the work environment has no significant effect on employee performance with a calculated t value of $0,535 < t \text{ table } 2,028$ and a significance value of $0,596 > 0,05$, whereas partially communication has a significant effect on employee performance with a calculated t value of $2,480 > t \text{ table } 2,028$ and a significance value of $0,018 < 0,05$. In the results of the coefficient of determination test, the work environment and communication exert an influenced by other factors outside the research conducted.*

Keywords: ANRI; BHKSHM; Communication; Employee Performance; Work Environment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Jakarta Biro Hukum, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat (BHKSHM). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan filsafat positivisme melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 pegawai dengan menerapkan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dengan uji t dan uji f, uji koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi dengan menggunakan IBM SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $0,535 < t \text{ tabel } 2,028$ dan nilai signifikansi $0,596 > 0,05$ sedangkan secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $2,480 > t \text{ tabel } 2,028$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan f hitung $7,148 > f \text{ tabel } 3,26$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Pada hasil uji koefisien determinasi lingkungan kerja dan komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 28,4% dan 71,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain dari luar penelitian yang dilakukan.

Kata kunci: ANRI; BHKSHM; Kinerja Pegawai; Komunikasi; Lingkungan Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Instansi harus memastikan bahwa setiap pegawai dapat bekerja secara optimal karena pesatnya perkembangan globalisasi informasi, yang didorong oleh kemajuan teknologi yang begitu cepat. Sumber Daya Manusia yang kompeten dan berkualitas sangat penting bagi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Memiliki pegawai dengan kinerja yang berkualitas sangat penting bagi instansi pemerintah seperti Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Jakarta untuk memberikan layanan informasi publik dan informasi terkait kearsipan.

Lingkungan kerja salah satu faktor dalam menunjang kinerja pegawai saat menjalankan pekerjaan dengan kenyamanan, sehat, dan juga terasa aman bagi pegawai (Humaira, 2022). Selain itu, komunikasi yang efektif juga memiliki peran krusial dalam mengurangi kesalahan

operasional melalui penyampaian dan pertukaran informasi yang berkelanjutan, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Meskipun krusial secara teoritis, penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa temuan-temuan yang ada masih beragam. Pada lingkungan kerja, (Agustriani et al., 2022) membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi dan signifikan oleh lingkungan kerja. Di sisi lain, temuan (Raditya Makki & Lestira Putri Warganegara, 2025) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai terbukti tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal serupa terjadi pada variabel komunikasi yang menunjukkan pola sama, (Agustriani et al., 2022) menemukan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan (Agustini et al., 2023) menemukan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kembali terkait konsistensi pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada lembaga pemerintah non kementerian yang difokuskan pada Biro Hukum, Kerjasama, dan Hubungan Masyarakat (BHKSHM) Arsip Nasional Republik Indonesia Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada kinerja pegawai pada Biro Hukum, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat (BHKSM) dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komunikasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Ketika lingkungan kerja dikelola dengan baik dan nyaman, maka akan menghasilkan lingkungan kerja yang sehat, aman, serta membuat nyaman (A. A. I. K. Sari et al., 2021). Lingkungan sekitar seorang pegawai dapat memengaruhi kinerjanya (Ego Muhammad & Hamdani, 2021). Untuk memastikan seorang pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, instansi harus menciptakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja terbentuk dengan adanya keterikatan yang muncul dari tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab menurut Prihantoro (2019:21) dalam (Atmojo et al., 2025).

Menurut Sedarmayanti dalam (Darmawan & Burhannudin, 2024) terdapat dua dimensi yaitu, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik diukur menggunakan indikator-indikator seperti penerangan cahaya, sirkulasi udara, suara yang diperoleh, pemilihan warna, desain ruang kerja, serta keamanan. Sementara itu, dimensi lingkungan kerja non fisik diukur melalui indikator hubungan antar rekan kerja.

Komunikasi

Komunikasi sebagai proses mentransfer ide, informasi, serta pengetahuan dari satu individu ke individu lainnya menurut menurut Anggriawan dalam (Sariwulan & Ghofar, 2024). Komunikasi sebagai pertukaran dan klarifikasi informasi di antara unit-unit yang saling

terhubung yang membentuk suatu instansi menurut Pace dan Faules dalam (Simbolon & Simamora, 2023). Komunikasi juga merupakan sebagai tindakan yang dilakukan sesuai dengan tujuan dan keinginan seseorang dan dilakukan dengan sengaja menurut Silviani (2020) dalam (T. A. M. Sari et al., 2025). Untuk membangun hubungan yang positif antar rekan kerja, komunikasi tidak hanya memerlukan kemampuan dalam berbicara, tetapi juga mendengarkan, memahami, dan menanggapi informasi yang disampaikan (Sitepu, 2024). Berdasarkan definisi yang diuraikan, komunikasi yakni suatu proses melalui beberapa media penyampaian maupun pertukaran informasi maupun usulan antar individu maupun kelompok.

Menurut Pace dan Faules dalam (Simbolon & Simamora, 2023), dimensi dan indikator untuk menjelaskan dan mengukur komunikasi adalah kemudahan perolehan dalam informasi yang diukur melalui keterlibatan informasi dari pimpinan serta keterlibatan informasi antar pegawai. Kualitas media yang digunakan yang diukur melalui efisiensi media dalam pemberian informasi. Muatan pada informasi yang diukur melalui kecukupan informasi yang diterima.

Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai upaya terorganisir yang dilakukan oleh suatu instansi guna mengelola kapasitas sumber daya manusia demi mencapai tingkat kinerja yang ditetapkan oleh instansi (Ruki, 2024). Oleh karena itu, kinerja seorang pegawai merupakan cerminan dari pencapaiannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja secara keseluruhan mencakup individu dengan berbagai sudut pandang dan tingkat keahlian berbeda, tergantung pada seberapa baik mereka mampu menyelesaikan tugas-tugasnya (Nurlaeli, 2023). Menurut Prinasa (2017) dalam (Juliadi & Farida, 2025) Kinerja sebagai hasil yang dicapai dari suatu fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu yang telah ditentukan.

Terdapat empat dimensi yang membangun kinerja yaitu kualitas, target, waktu, dan taat asas menurut Edison dalam (Dahlan & Edison, 2022). Menurut Mangkunegara dalam (Ridha Maulani et al., 2026) terdapat empat indikator yang menjadi alat ukur kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian kuantitatif yang berdasar pada filsafat positivisme digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan filsafat positivisme menjadi dasar penelitian kuantitatif karena melibatkan penyebaran instrumen melalui kuesioner kepada sampel yang telah dipilih sebelumnya untuk pengumpulan data yang kemudian dilanjutkan dengan analisis guna menguji hipotesis penelitian menurut Sugiyono dalam (Muin, 2023). Populasi penelitian ini terdiri dari 39 pegawai yang sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penyebaran kuesioner. Merujuk

hal tersebut, karena populasi keseluruhan sangat kecil maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis statistik dengan menggunakan IBM SPSS versi 20 untuk mengolah data serta menarik kesimpulan terkait hipotesis penelitian. Analisis statistik melibatkan beberapa tahap pengujian kualitas data yaitu, uji validitas dan reliabilitas, diikuti dengan pengujian asumsi klasik melalui uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov (K-S) dan grafik normal P-P Plot, uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, serta uji multikolineartias. Uji t dan uji f digunakan untuk menghasilkan temuan mengenai hipotesis, secara parsial maupun simultan berdasarkan kriteria tertentu. Uji koefisien determinasi dan regresi juga digunakan dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui 39 responden pada Biro Hukum, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat (BHKSHM) Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Jakarta dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Penelitian dilakukan kurang lebih selama tiga bulan, dimulai sejak 9 April hingga 30 Juni 2026. Pengolahan data menggunakan analisis statistik yaitu IBM SPSS Versi 20.

Karakteristik Responden

Responden sebanyak 39 pegawai yaitu 14 pegawai laki-laki atau 35,9% dan 25 pegawai perempuan atau 64,1% yang dimana perempuan mendominasi karakteristik responden dalam penelitian ini. Berdasarkan usia, dengan kisaran umur 20-30 tahun sebanyak 20,5% atau 8 pegawai, selanjutnya berada pada kisaran 31-40 sebanyak 51,3% atau 20 pegawai, dan kisaran umur > 40 tahun sebanyak 28,2% atau 11 pegawai. Selain itu, berdasarkan masa kerja sebanyak 15,4% atau 6 pegawai dengan masa kerja pada kisaran 1-5 tahun, selanjutnya 41,0% atau 16 pegawai dengan masa kerja pada kisaran 6-10 tahun, serta 43,6% atau 17 pegawai dengan masa kerja pada kisaran > 10 tahun yang dimana masa kerja > 10 tahun mendominasi karakteristik masa kerja dalam penelitian ini.

Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Valid	0,809	Reliabel
Komunikasi (X2)	Valid	0,879	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	Valid	0,901	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa pada uji kualitas data pada variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja pegawai menyatakan pada seluruh instrumen yang digunakan valid dan memenuhi kriteria pada uji validitas karena memperoleh nilai r hitung > r

tabel. Selanjutnya, pada uji reliabilitas menunjukkan bahwa cronbach's alpha yang diperoleh pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,809, variabel komunikasi sebesar 0,879, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,901. Hasil tersebut dapat dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-Tailed) 0,425	Sig. $> 0,05$	Terdistribusi normal
Uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser	X1 = 0,019 X2 = 0,032	Sig. $> 0,05$	Terjadi gejala heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas melalui uji Spearman Rho	X1 = 0,544 X2 = 0,772	Sig. 0,05	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Uji Multikolineartias	X1 dan X2 Tolerance = 0,572 VIF = 1,749	Tolerance $> 0,10$ VIF $< 10,00$	Tidak terdapat gejala multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas, pada uji normalitas dengan Kolmogrov Smirnov (K-S) memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,425 dan dapat dinyatakan terdistribusi normal karena $> 0,05$. Selanjutnya, pada uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas dengan nilai signifikan yang diperoleh pada lingkungan kerja sebesar 0,019 dan komunikasi sebesar 0,032 yang menunjukkan $< 0,05$. Pengujian lain dalam uji heteroskedastisitas dapat menggunakan uji spearman rho (Hayatun & Ernawati, 2022). Uji spearman rho dilakukan berdasarkan peringkat data yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel saling memiliki keterikatan antar sama lain (Ratnasih et al., 2022). Berdasarkan pengujian spearman rho, masing-masing variabel independen memperoleh sig. (2-tailed) sebesar 0,544 dan 0,772 yang menunjukkan $> 0,05$. Maka pada uji heteroskedastisitas menggunakan uji spearman rho sudah memenuhi kriteria dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada uji multikolinearitas, lingkungan kerja dan komunikasi memperoleh nilai tolerance sebesar 0,572 $> 0,10$ dan VIF sebesar 1,749 $< 10,00$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Uji parsial

Tabel 3. Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan kerja	0,535		0,596	Ho diterima Ha ditolak
komunikasi	2,480	2,028	0,018	Ho ditolak Ha diterima

Berdasarkan tabel di atas, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 0,535 $< t$ tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,596

> 0,05 yakni, H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan pada komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,480 > t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,018 < 0,05 yakni, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan

Tabel 4. Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Signifikan	Keterangan
7,148	3,26	0,002	H_0 ditolak H_a diterima

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa f hitung yang diperoleh sebesar 7,148 > f tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, yakni H_0 ditolak dan H_a diterima yang dimana secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
5,333	0,284	0,244

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,284 atau 28,4% dan 71,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yakni beban kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	B	T	Sig.
Constant	20,696	4,494	0,000
Lingkungan kerja	0,073	0,535	0,596
Komunikasi	0,486	2,480	0,018

Berdasarkan gambar di atas, persamaan regresi linear berganda memperoleh hasil persamaan $Y = 20,696 + 0,073X_1 + 0,486X_2$. Nilai konstanta sebesar 20,696 menyatakan tanpa adanya lingkungan kerja dan komunikasi maka kinerja pegawai akan memperoleh sebesar 20,696. Nilai koefisien regresi pada lingkungan kerja sebesar 0,073 yang menyatakan jika bertambah satu peningkatan pada lingkungan kerja, maka akan mendorong peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,073. Di sisi lain, nilai koefisien pada komunikasi sebesar 0,486 yang menyatakan jika bertambah satu peningkatan pada komunikasi, maka akan mendorong peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,486.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 0,535 < t tabel 2,028 dan nilai signifikansi sebesar 0,596 > 0,05 yakni H_0 diterima dan H_a ditolak. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut serupa dengan penelitian sebelumnya (Raditya Makki & Lestira Putri Warganegara, 2025) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan, bahwa kinerja pegawai di Biro Hukum, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat (BHKSHM) tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak menjadi faktor penentu dalam kinerja karena adanya tanggung jawab dan target pada masing-masing pegawai akan dilakukan penilaian di setiap bulannya sehingga pegawai tetap fokus menjaga kinerjanya tanpa pengaruh lingkungan kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel komunikasi memperoleh nilai t hitung sebesar $2,480 > t$ tabel $2,028$ dan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ yakni H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut serupa dengan penelitian sebelumnya (Agustriani et al., 2022) yang memperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel lingkungan kerja dan komunikasi memperoleh nilai f hitung sebesar $7,148 > f$ tabel $3,26$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ yakni H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut serupa dengan penelitian sebelumnya (Raditya Makki & Lestira Putri Warganegara, 2025) yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Biro Hukum, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat (BHKSHM), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung $0,535 < t$ tabel $2,028$; sig. $0,596$), sedangkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (t hitung $2,480 > t$ tabel $2,028$; sig. $0,018$). Secara simultan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (f hitung $7,148 > f$ tabel $3,26$; dan sig. $0,002$). Dengan nilai koefisien determinasi sebesar $28,4\%$ yang mendeskripsikan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memberikan pengaruh dan sisanya $71,6\%$ lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan untuk instansi untuk tetap menjaga kenyamanan yang sudah ada pada ruang kerja agar kinerja pegawai tetap berjalan efektif dan efisien serta pada komunikasi yang terjalin dengan baik tetap dipertahankan untuk menghindari perbedaan persepsi karena komunikasi dalam penelitian ini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, untuk pegawai disarankan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan

tanggung jawab dan target tetap mempertahankan fokus yang sudah baik sampai saat ini serta pegawai komunikasi secara terbuka antar rekan kerja maupun pimpinan diharapkan tetap dipertahankan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada *Person in Charge* (PIC) penelitian yang sudah memberi izin penelitian serta meluangkan waktu dan membantu memberi arahan terkait informasi yang diperlukan serta seluruh pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia (ANRI) Biro Hukum, Kerja Sama, dan Hubungan Masyarakat (BHKSHM) atas partisipasinya dalam pengisian kuesioner. Tidak lupa semua pihak yang telah membantu penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, N. P. D., Nainggolan, G., & Komalawati, K. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aloft Bali Seminyak. *Jakadara*, 2(2). <https://Jurnal.Undhirabali.Ac.Id/Index.Php/Jakadara/Index>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Atmojo, K., Rizkiawati, S. S., Ratnawita, & Azhari, M. (2025). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Spr Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, (Vol. 8 No. 1 (2025): Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis).
- Dahlan, A. I., & Edison, E. (2022). Manajemen Dan Pariwisata Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Luxton Hotel Bandung (The Influence Of Work Environment And Organizational Culture On Employee Performance At The Luxton Hotel Bandung). *Manajemen Dan Pariwisata*, Vol. 1 No. 2. <https://doi.org/10.32659/jmp.v1i2.213>
- Darmawan, & Burhannudin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Sama Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Wajo. *Journal Of Research And Development On Public Policy*, 3(1), 122–132. <https://doi.org/10.58684/jarvic.v3i1.127>
- Ego Muhammad, S. W., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal Of Management And Business Review*, 18(2), 438–448. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.288>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.20>
- Humaira, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawaidinas Kesehatan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11. <https://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/177/208>
- Juliadi, T. F. J., & Farida, S. I. F. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusatrip Jakarta Selatan. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 2025.

- Muin, A. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Literasi Nusantara Abadi. <https://Bintangpusnas.Perpusnas.Go.Id/Konten/Bk50669/Buku-Ajar-Metode-Penelitian-Kuantitatif>
- Nurlaeli, A. (2023). *Tatakelola Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kapasitas Kinerja Pegawai*. Nuta Media. <https://Bintangpusnas.Perpusnas.Go.Id/Konten/Bk72738/Tatakelola-Lingkungan-Kerja-Dalam-Meningkatkan-Kapasitas-Kinerja-Pegawai>
- Raditya Makki, F., & Lestira Putri Warganegara, T. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung The Influence Of Communication And Work Environment On Employee Performance In The Public Works Office Of Bandar Lampung City. *Inovasi Pembangunan – Jurnal Kelitbangan*, 13(1). <https://doi.org/10.35450/jip.v13i01.760>
- Ratnasih, C., Yolanda, & Siagian, U. J. (2022). Brand Image Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Pt. Prudential Life Assurance Jakarta). *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 10(2), 16.
- Ridha Maulani, M., Rachmatsyah, H., & Mega Utama, Z. (2026). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 7, Number 1).
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Deepublish Digital.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Anteseden_Kinerja_Pegawai/Uf0weaaaqbaj?hl=id&gbpv=1
- Sari, T. A. M., Hastuti, D., & Hinggo, H. T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 5(Vol. 1 No. 1 (2026): Januari), 1–12.
- Sariwulan, T., & Ghofar, A. (2024). *Perilaku Organisasi Dan Manajemen Kinerja*. Pradina Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku_Organisasi_Dan_Manajemen_Kinerja/3moweqaqbaj?hl=id&gbpv=0
- Simbolon, S., & Simamora, R. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. In *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 1, Number 1). <https://doi.org/10.65510/jieb.v1i1.26>
- Sitepu, T. H. (2024). *Membangun Lingkungan Kerja Yang Produktif*. Cv. Garuda Mas Sejahtera.