Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 5 No. 3 Tahun 2026 Hal 318-328

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CRANSINDO MULYA PERKASA PEKANBARU

Fikri Haikal, Sri Rahmayanti, Yuslim
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: fikrihaikalfcb@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cransindo Mulya Perkasa Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 35 karyawan tetap melalui teknik sampling jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (sig 0,208), komunikasi berpengaruh positif dan signifikan (sig 0,001), sedangkan pengawasan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (sig 0,073). Kesimpulannya, komunikasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Cransindo Mulya Perkasa Pekanbaru.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pengawasan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam perusahaan karena berperan sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan, karena kinerja yang baik mencerminkan produktivitas, efektivitas, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian target perusahaan (Suherman & Siska, 2024).

Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas yang sesuai dengan program kerja organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan memantau karyawan agar mampu mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam perusahaan karena menjadi penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi (Arrum, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Cransindo Mulya Perkasa yang bergerak di bidang produksi bahan pintu folding gate dan jasa sewa truck foco crane. Perusahaan ini memiliki 35 karyawan yang tersebar di beberapa departemen, yaitu keuangan, pemasaran, pengawasan
produksi, pergudangan, produksi, teknik, dan transportasi. Berikut data kinerja

karyawan pada PT. Cransindo Mulya Perkasa Pekanbaru.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Cransindo Mulya Perkasa Pekanbaru

Tahun	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Persentase Realisasi	Kinerja Karyawan
2020	1000 unit pintu	976 unit pintu	97,6%	Baik
2021	1000 unit pintu	1105 unit pintu	110,5%	Sangat Baik
2022	1000 unit pintu	1095 unit pintu	109,5%	Sangat Baik
2023	1000 unit pintu	725 unit pintu	72,5%	Cukup
2024	1000 unit pintu	540 unit pintu	54,0%	Kurang
2025	1000 unit pintu	449 unit pintu	44,9%	Kurang

Sumber: PT. Cransindo Mulya Perkasa, 2026

Berdasarkan tabel 1, data kinerja karyawan tahun 2020–2025, pencapaian produksi mengalami fluktuasi. Pada tahun 2020–2022, realisasi produksi berada pada kategori baik hingga sangat baik karena mampu mencapai bahkan melebihi target produksi 1000 unit. Namun, sejak 2023 kinerja mengalami penurunan signifikan, dengan realisasi produksi hanya mencapai 72,5% pada 2023, 54,0% pada 2024, dan 44,9% pada 2025. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja (*Santoso et al., 2024*). Pada perusahaan ini area produksi masih ditemukan beberapa kendala, seperti pencahayaan yang kurang memadai, sirkulasi udara yang kurang baik, tingkat kebisingan tinggi akibat penggunaan mesin, serta tata letak peralatan yang kurang tertata. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas, membangun pemahaman bersama, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan (Febrina *et al*., 2025). Di perusahaan ini, komunikasi belum berjalan optimal, terutama dalam penyampaian instruksi kerja terkait ukuran, desain, dan spesifikasi pesanan. Kurangnya komunikasi yang efektif dapat menyebabkan kesalahan kerja, keterlambatan produksi, dan menurunnya kualitas hasil produksi.

Selain itu, pengawasan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan rencana dan standar. Bahwa pengawasan adalah pengamatan terhadap pelaksanaan kerja dan pencapaian hasil untuk menjamin kesesuaian dengan tujuan organisasi (Syaifulloh & Yulianto, 2025). Pada perusahaan ini, pengawasan pada proses produksi masih belum konsisten, terutama pada tahap pengukuran, pemotongan, hingga pengelasan. Kurangnya pengawasan yang terstruktur menyebabkan kesalahan kerja tidak terdeteksi sejak awal dan berpotensi menurunkan kualitas produk. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cransindo Mulya Perkasa Pekanbaru.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam menilai keberhasilan suatu pekerjaan. Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja diperoleh sampai atau melebihi standar kerja pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar kerja termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Herfianti & Nengsih, 2023).

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut (Khaeruman *et al*., 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan adanya lingkungan fisik yang memadai (seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan), peralatan dan fasilitas yang mendukung, serta hubungan sosial yang harmonis antar pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melayani masyarakat (Saefullah *et al*., 2022). Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai dan membuat implementasi tugas lebih optimal, sehat dan lebih nyaman (Salhuteru & Hursepuny, 2025).

Komunikasi

Komunikasi organisasi yang efektif sangatlah penting, dalam membina kerja sama tim dan meningkatkan produktivitas dengan memfasilitasi pertukaran ide yang lancar dan mendorong umpan balik yang membangun. Sebaliknya, miskomunikasi dan arus informasi yang terhambat dapat menghambat kolaborasi, menyebabkan kesalahpahaman, dan pada akhirnya menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Wardani, 2023). Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas, membangun pemahaman bersama, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan (Febrina *et al*., 2025).

Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu proses ilmiah untuk memastikan bahwa kegiatan

organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, serta untuk mengetahui dan memperbaiki penyimpangan yang mungkin terjadi (Suarsa *et al*., 2025). Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas karyawan sesuai dengan rencana dan standar. Bahwa pengawasan adalah pengamatan terhadap pelaksanaan kerja dan pencapaian hasil untuk menjamin kesesuaian dengan tujuan organisasi (Syaifulloh & Yulianto, 2025).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cransindo Mulya Perkasa Pekanbaru. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2021). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 35 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan berupa data primer dan sekunder, dengan pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, komunikasi, dan pengawasan, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS *Statistics* 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

No.	Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kategori
1	Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,727	0,333	Valid
		X1.2	0,775	0,333	Valid
		X1.3	0,674	0,333	Valid
		X1.4	0,780	0,333	Valid
		X1.5	0,820	0,333	Valid
		X1.6	0,758	0,333	Valid
		X1.7	0,710	0,333	Valid
		X1.8	0,680	0,333	Valid
		X1.9	0,532	0,333	Valid
		X1.10	0,671	0,333	Valid
2	Komunikasi (X2)	X2.1	0,754	0,333	Valid
		X2.2	0,787	0,333	Valid
		X2.3	0,630	0,333	Valid
		X2.4	0,723	0,333	Valid
		X2.5	0,828	0,333	Valid
		X2.6	0,566	0,333	Valid
		X2.7	0,605	0,333	Valid
		X2.8	0,390	0,333	Valid
		X2.9	0,638	0,333	Valid
		X2.10	0,760	0,333	Valid
3	Pengawasan (X3)	X3.1	0,634	0,333	Valid
		X3.2	0,691	0,333	Valid
		X3.3	0,347	0,333	Valid

No.	Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kategori
		X3.4	0,739	0,333	Valid
		X3.5	0,647	0,333	Valid
		X3.6	0,678	0,333	Valid
		X3.7	0,780	0,333	Valid
		X3.8	0,500	0,333	Valid
		X3.9	0,385	0,333	Valid
		X3.10	0,472	0,333	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,804	0,333	Valid
		Y.2	0,797	0,333	Valid
		Y.3	0,832	0,333	Valid
		Y.4	0,771	0,333	Valid
		Y.5	0,785	0,333	Valid
		Y.6	0,850	0,333	Valid
		Y.7	0,864	0,333	Valid
		Y.8	0,845	0,333	Valid
		Y.9	0,753	0,333	Valid
		Y.10	0,780	0,333	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), pengawasan (X3), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil diatas kriteria 0,333, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk seluruh variabel dalam penelitian ini adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	*Cronbach's Alpha*	*Rule of Thumb*	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,883	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	10	0,850	0,60	Reliabel
Pengawasan (X3)	10	0,853	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,855	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel likungan kerja (X1), komunikasi (X2), pengawasan (X3) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpułkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel, dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil dari uji dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (KS) adalah sebagai berikut

Tabel 4. Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogrov-Smirnov		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Paramaters[a,b]	*Mean*	0,0000000
	Std. Deviation	3,22694676
Most Extreme Differences	*Absolute*	0,148
	Positive	0,115
	Negative	-0,148

Test Statistic	0,148
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,051

Sumber: Data diolah, 2026

Uji Multikolinearitas

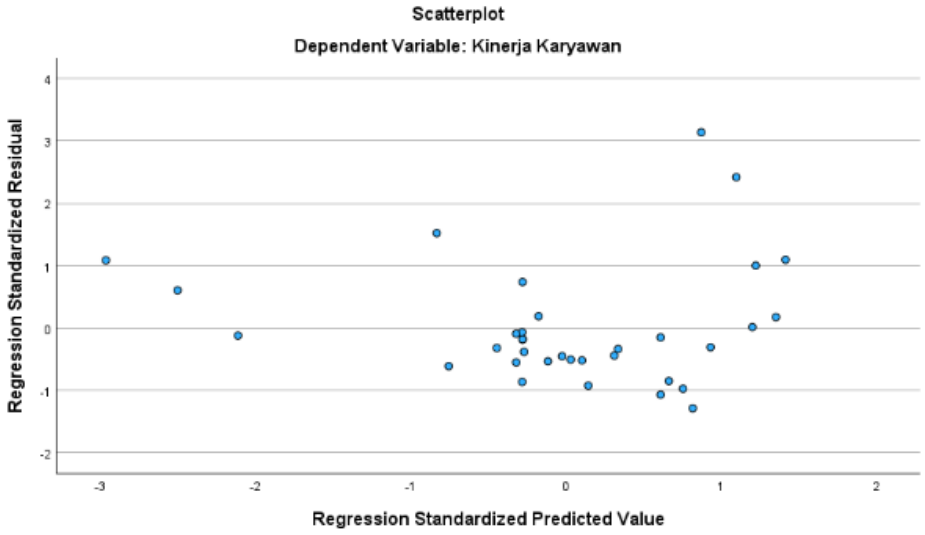
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients [a]			
Model		***Collinearity Statistic***	
		Tolerance	**VIF**
1	(*Constant*)		
	Lingkungan Kerja (X1)	0,967	1,025
	Komunikasi (X2)	0,831	1,203
	Pengawasan (X3)	0,825	1.212

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,1. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients [a]						
Model		***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	**t**	***Sig.***
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	-17,883	10,504		-1,703	0,099
	Lingkungan Kerja (X1)	0,144	0,112	0,157	1,286	0,208

Komunikasi (X2)	0,844	0,197	0,566	4,279	0,001
Pengawasan (X3)	0,499	0.269	0,246	1,853	0,073

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
   Dari hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,286 < t tabel 2,039 dengan nilai signifikansi 0,208 > 0,05. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, namun tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
   Dari hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,279 > t tabel 2,039 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H2 dalam penelitian ini diterima.
3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan
   Dari hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X3) memiliki nilai t
   hitung sebesar 1,853 < t tabel 2,039 dengan nilai signifikansi 0,073 > 0,05. Nilai t bertanda positif yang menunjukkan hubungan searah, namun tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H3 dalam penelitian ini ditolak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

***Coefficients*[a]**				
Model		***Unstandardized* Coefficients**		**Standardized Coefficients**
		B	*Std. Error*	*Beta*
1	(*Constant*)	-17,883	10,504	
	Lingkungan Kerja (X1)	0,144	0,112	0,157
	Komunikasi (X2)	0,844	0,197	0,566
	Pengawasan (X3)	0,499	0.269	0,246

Sumber: Data diolah, 2026

Uji Koefisien

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	**R**	**R *Square***	***Adjusted* R *Square***	***Std. Error of the Estimate***
1	0,741[a]	0,550	0,506	3,379

Sumber: Data diolah, 2026

Determinasi Analisis R2 (*Adjust R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam penelitian. Nilai koefisien determinasi yaitu antar nol sama dengan satu (01). Variabel independen yang hampir semua memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen

akan menunjukan nilai R2 yang mendekati satu.

PENUTUP

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cransindo Mulya Perkasa Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk memberikan peningkatan kinerja secara signifikan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cransindo Mulya Perkasa Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Pengawasan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cransindo Mulya Perkasa Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengawasan yang dilakukan perusahaan telah berjalan dengan baik, pengawasan belum menjadi faktor utama yang secara signifikan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2021). Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Nusa Media.

Anarky, R. G. R., & Rijali, S. (2025). *Pengaruh pengawasan langsung terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan*. JAPB, 8(2).

Anugrah, Dwi. (2023). Komunikasi Adalah: Pengertian, Jenis, Dan Tujuannya. Umsu: Opini.

Arrum, R. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara*.

Batubara, T. W. (2024). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan*.

Bulqis, St. A. T. (2023). *Pengaruh Keterampilan, Komunikasi & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitsubishi Berlian Alauddin Makassar*.

Daulay, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur)*.

Fabiola, D. A. (2025). Pengaruh pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PDAM Tirta Taman Kota Bontang. *Perspektif Administrasi Publik dan Hukum*, 2(1), 77–88. https://doi.org/10.62383/perspektif.v2i1.101

Fikriah, & Yulia, H. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT IOL Indonesia. *Https://Doi.Org/10.56799/Ekoma.V4i1.6011*, *4*(1), 2828–5298.

Febriana, I., Kusumaningrum, R., & Hartono, M. (2020). "Ergonomic Work Environment and Employee Job Satisfaction: A Case Study in Indonesian Manufacturing." Journal of Applied Psychology Research, 7(2), 35-49.

Febrina, D. M. A., Pusparani, K. V., Kusyanto, F. A., Mubarok, R., & Redjeki, F. (2025). Pengaruh e-marketing *mix* dan mutu pelayanan kesehatan terhadap kepuasan pasien di rumah sakit. JOURNAL OF Qualitative Health Research & Case Studies Reports, 5(4), 530–541.

Handayu, N. N. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kenzie Abiah Wisesa Surabaya*.

Herfianti, M., & Nengsih, M. K. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja*

terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Bengkulu. Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS), 6(1), 158–171. https://doi.org/10.36085/jamekis.v6i1.4639

Herlambang, M. A. T., dan Haryono, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(3), 5255–5262

Herlina, Boer, R. F., Fasadena, N. S., Kede, A., Kahfi, M. A.-M., Ganiem, L. M., Putri, S. S., Hasibuan, N., Subchan, N., & Deryansyah, A. D. (2023). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (A. Khakim, Ed.). CV. Basya Media Utama.

Hia, S. P. K. (2023). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi dan disiplin sebagai variabel intervening (Skripsi, Universitas Jambi).

https://repository.unja.ac.id/id/eprint/56965

Hunila, M. A., Sari, H. I., Santoso, B., & Jaelani, A. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Desain Kreasi Indonesia. *Https://Jurnal.Swins.Ac.Id/Index.Php/Cakrawala/Index*, *31*(2).

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66–79. https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Hj. Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, Hj. N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. RIZKY.

Kuncahyo, R., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh Supervisi,Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada PT. Kantor Cabang Koordinator Bank Sumut Medan. *Https://Doi.Org/10.24114/Niaga.V12i2.44309*, *12*(2), 2301–7775.

Lazuar, C. A. M., Sutrisno, S., & Prabowo, H. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening di CV Distributor Pembangunan*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang.

Lestari, W. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara*.

Liawati. (2024). *Dinamika Organisasi Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan* (A. A. Hayuwaskita & N. C. Nisa, Eds.). Eureka Media Aksara.

Luthfi, R. S., Anwar, Y., & Batubara, S. S. (2025). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Express Cabang Utama Medan. *Http://Jurnal.Um-Tapsel.Ac.Id/Index.Php/Nusantara/Index*, *12*(4), 1675–1684.

Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan* (A. Rachmatullah, Ed.). Indigo Media.

Manao, W. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 35. Universitas Nias Raya. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB

Masdani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Manufaktur. Jurnal Kinerja, 8(1), 12-23.

Misnawati, D., Budiman, D., Pakaya, S. M., Sumiyati, Putri, S. S., Wijayanti, C. N., Gittawati, A. A. F., Azizah, S., Mursalim, M. A., Hadikusumo, R. A., Damayanti, N., & Saktisyahputra. (2023). *Komunikasi Organisasi* (Ariyanto, M. I. Al Kutsi, Annisa, & L. Muhardi, Eds.). CV. Hei Publishing Indonesia.

Mulki, R. D. I. M., Rahmadani, N. T., & Lestari, D. (2024). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Sukakarya. *Karimah Tauhid*, 3(8).

Nainggolan. Triapnita. Nana, Arin Tentrem Mawati, Dyah Gandasari Dewa Putu Yudhi Ardiana, Bonaraja Purba, Iskandar Kato Marto Silalahi, Sukarman Purba, Puspita Puji Rahayu Wika Karina Damayanti, Erwin Firdaus, Marulam MT Simarmata, (2021). Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika. Medan: Yayasan Kita Menulis

Najriyana, E., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Options House Tanjung Kabupaten Tabalong. *Http://Jurnal.Stiatabalong.Ac.Id/Index.Php/JAPB*, *4*(2).

Oktavani, V. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kecerdasan Emosional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ*.

Pratami, M. A., Afriyani, F., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Sakti Medika Palembang. *Https://Doi.Org/10.56799/Ekoma.V3i3.3274*, *3*(3), 2828–5298.

Rahmawati, I. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penerbit LPPM, Jombang.

Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Jurnal Manajemen Akuntansi, 5(1).

Riswan. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) ULP Belopa*.

Rosa, D., & Richo, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Skf Indonesia. 1(2), 0–3.

Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ediani & A. H. Adilah, Eds.). WIDA Publishing.

Ruslan, & Kurbani, A. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Jurnal Manivestasi, 2(1), 94–111.

Saefullah, M., Magister, P., Univesitas, M., Bangsa, B., & *Performance*, E. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi 1,2. 15(2), 481–491.

Salhuteru, A. C., & Hursepuny, H. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Desa Waai Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 4(1).

Santoso, N. K., Irawawan, M., dan Armansyah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Guru pada Sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(2), 705– 710.

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755

Septiani, D. (2023). *Komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir* (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Program Studi Ilmu Komunikasi.

Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Mita, Ed.). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (U. Taufik, A. Abdullatif, & A. Masruroh, Eds.). Widina Bhakti Persada Bandung.

Sinaga, M. E. (2022). *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Sebagai Variabel Mediasi Pada Puskesmas Talang Bakung Kota Jambi* (Skripsi, Universitas Batanghari Jambi). Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Batanghari Jambi.

Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi* (A. Abdullatif, Ridwan, & Rismawati, Eds.). Widina Bhakti Persada Bandung.

Sobri, M., Lilianti, E., & Robyardi, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Manivestasi*, *3*(2), 261–275.

Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja* (A. Irawan, Ed.). Nizamia Learning Center.

Sriwahyuni, I., Said, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa. *Journal.Unismuh.Ac.Id*, *2*(5).

Suarsa, S. H., Bibiana, R. P., Supriyanto, A., Setiani, T., Meta, W., Zafar, T. S., Bari, A., Burin, S. N. B., Kunawangsih, T., Wulandari, T., Sudirwo, Suprapto, A. T., Lutfiyanto, Basir, M. K., & Arifin. (2025). *Buku Ajar Pengantar Manajemen* (Efitra, N. Safitri, & Y. Agusdi, Eds.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Sudarmanto, E., Simarmata, N. I. P., Parinduri, L., Purba, S., Gandasari, D., Wula, P., Purba, B., Handiman, U. T., Wisnujati, N. S., & Chamida, D. (2021). *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia* (A. Karim & D. D. Pratama, Eds.). Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel pada Jurnal Internasional*). Bandung: CV Alfabeta