

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR BAZNAS KOTA SERANG

Evelita Patiara Linda¹, Ubay Haki², Malik Fatoni³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Email : patiaraevel@gmail.com¹, hakiubay@gmail.com², to_bmd@yahoo.com³

ABSTRACT

Employee performance in an organization is influenced by many factors, including motivation, work ethic, work experience, work culture, work discipline and work environment. Employees can carry out their duties optimally, because they are determined by motivation or encouragement to work diligently, and a comfortable work environment that supports employee performance. This happened because it was alleged that there were several problems based on the observations of the researchers. This study aims to examine the influence of interpersonal communication and work environment on employee performance at Baznas Serang City by using a descriptive analytical approach which is a quantitative research. Total population of 30 employees and all populations used as research samples. The main problems and objectives formulated in the research on Employee Work Performance (Y) through , Interpersonal Communication (X1) and Work Environment (X2) at Baznas Serang City, then this research method is a descriptive method of analyst that is to look at causal relationships. Based on the research analysis obtained the value of coefficient of determination (R^2)=40,3%. Partial test results of variable X1 of 3,593 and X2 of 3,275 were greater than 1,998 and sig. values < 0.05. The results of the study simultaneously obtained the results of $F_{count} = 20,922 > F_{table} = 3,150$. Based on the results of the study, it can be concluded that the influence of the variable Interpersonal Communication and Work Environment partially and simultaneously on Work Performance has a significant and positive influence.

Keywords: Work Performance, Interpersonal Communication, Work Environment

ABSTRAK

Prestasi kerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain motivasi, etika kerja, pengalaman kerja, budaya kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan tekun, dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung prestasi kerja pegawai. Hal demikian terjadi karena disinyalir adanya beberapa permasalahan berdasarkan hasil pengamatan peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Baznas Kota Serang Dengan menggunakan pendekatan deskriptif analistik yang merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah populasi 30 Pegawai dan semua populasi dijadikan sampel penelitian. Pokok masalah dan tujuan yang dirumuskan dalam penelitian Peningkatan Prestasi kerja (Y) melalui Komunikasi Interpersonal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) pada Baznas Kota Serang, maka metode penelitian ini adalah metode deskriptif analistik yaitu melihat hubungan sebab akibat. Berdasarkan analisis penelitian didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2)=40,3%. Hasil uji parsial yaitu variabel X1 sebesar 3,593 dan X2 sebesar 3,275 lebih besar dari ttabel sebesar 1,998 dan nilai sig. < 0,05. Hasil penelitian secara simultan mendapatkan hasil $F_{hitung} = 20,922 > F_{tabel} = 3,150$. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Prestasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.

Kata Kunci: Prestasi Kerja, Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan titik sentral Instansi atau Organisasi untuk mencapai keunggulan bersaing. Sumber daya manusia harus mempunyai komitmen dan integritas tinggi yang dapat dipertanggung-jawabkan dalam segala perbuatan, kreativitas dan inovasi yang telah diberikan untuk perusahaan. Komunikasi menjadi salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia untuk menunjang seluruh kegiatan di dalam perusahaan. Komunikasi menjadi salah satu hal yang tidak bisa lepas dari kehidupan manusia, baik secara personal maupun profesional.

Untuk menjadikan Sumber daya manusia di organisasi atau instansi yang unggul dan lebih baik lagi diperlukan Komunikasi Interpersonal, Komunikasi adalah suatu proses sosial, yang terdiri dari beberapa unit tindakan komunikasi. Dari pemikiran tersebut, West & Turner, Wood, dan Mukhtar, menjelaskan lima elemen komunikasi efektif, yaitu sosial, proses, symbol, makna, dan sumber daya.

Komunikasi Interpersonal Mengacu pada perkembangan teknologi informasi, komunikasi interpersonal juga dapat dikembangkan melalui optimalisasi media sosial. Pengembangan tersebut difasilitasi secara yuridis dalam undang-undang dikatakan bahwa komunikasi berlandaskan dengan asas kebebasan dan tanggung jawab yang seimbang sebagai implementasi ideologi Pancasila.² Komunikasi juga banyak manfaatnya. Komunikasi dapat mencegah salah pengertian (*misunderstanding*) antara atasan dengan bawahan Gibson et al. Walau sekarang komunikasi sudah menggunakan berbagai cara, namun komunikasi interpersonal merupakan hal yang terpenting karena Komunikasi Interpersonal tidak tergantung pada teknologinya namun pada kualitas orangnya Gibson et al. Untuk menjadikan Sumber daya manusia di organisasi atau instansi yang unggul dan lebih baik lagi diperlukan Komunikasi Interpersonal, Komunikasi adalah suatu proses sosial, yang terdiri dari beberapa unit - tindakan komunikasi. Dari pemikiran tersebut, West & Turner, dan Mukhtar, menjelaskan lima elemen komunikasi efektif, yaitu sosial, proses, symbol, makna, dan sumber daya.⁴

Baznas Kota Serang adalah salah satu Instansi atau Organisasi yang menggunakan Komunikasi Interpersonal, pentingnya Komunikasi Interpersonal dalam baznas Komunikasi interpersonal berperan untuk menyampaikan pesan atau informasi melalui saluran yang

lebih mudah. Akan tetapi komunikasi sering kali menyebabkan kesalahan yang mengakibatkan kesalah pahaman bagi pihak yang terlibat sehingga menimbulkan sebuah konflik.

Dalam melakukan pekerjaan, pegawai Baznas Kota Serang terkadang mengalami adanya kesalahan prepepsi Komunikasi Interpersonal yang membuat pegawai menjadi salah paham atau salah tanggap, serta gangguan media komunikasi yang digunakan seperti ketika menggunakan telepon tak jarang jaringan terkadang menghambat komunikasi, maka dari itu Komunikasi Interpersonal sangat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Baznas Kota Serang.

Hal lain yang harus diperhatikan selain komunikasi interpersonal adalah Lingkungan Kerja, Menurut Sedarmayanti mendefenisikan, Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pada dasarnya terdapat beberapa kajian terdahulu terkait dengan komunikasi badan amil zakat Nasional. Mishbah El Yaser misalnya meneliti terkait upaya persuasif Baznas Kota Serang dalam menarik minat masyarakat untuk berzakat. Kajian yang dilakukan Yaser pada dasarnya terfokus pada upaya persuasif dan program kerja yang dilakukan oleh Baznas dalam menarik minat masyarakat berzakat. Kajian juga dilakukan oleh Rahmi Siti Rahmayati terkait manajemen pendistribusian dana zakat. Fokus dalam kajian tersebut adalah terkait kebijakan dan manajerial pendistribusian dana zakat kepada mustahiq agar tepat guna dan berkontribusi terhadap pemberdayaan umat. Kajian terkait Baznas di atas pada dasarnya lebih terfokus pada pengelolaan dana zakat dan manajemen organisasi. Oleh karena itu kajian terkait Komunikasi Instansi di Baznas menjadi relevan untuk dilakukan. Kajian tentang Komunikasi Interpersonal diharapkan dapat berkontribusi terhadap khazanah kajian terkait badan amil zakat

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Persepsi Komunikasi Interpersonal yang tidak akurat
2. Gangguan pada media yang digunakan
3. Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara langsung terhadap kinerja
4. Masih kurangnya perlengkapan dan fasilitas kerja
5. Suasana kerja yang kurang kondusif
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja
7. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berprestasi
8. Banyaknya karyawan yang pulang belum waktunya
9. Menurunnya prestasi kerja pegawai yang diakibatkan rasa cemburu dan ketidakadilan pemberian insenti

KAJIAN TEORITIK

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal tidak bisa dilepaskan dari komunikasi antar dua orang atau lebih yang didasari oleh saling kenal, hormat, senang dan nyaman menurut Nelson dan Quick Komunikasi Interpesona juga Melibatkan sejumlah orang yang terbatas, yang sudah saling mengenal satu dengan lainnya, terjadi timbal balik dengan segera dan saling percaya Slocum dan Don Hellriegel, juga berkata demikian.

Menurut Agus Komunikasi interpersonal sebagai proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan orang lain paling sedikit satu orang atau dua orang yang dapat diketahui sebaliknya Menurut Agus mendefinisikan .

Menurut DeVito, Komunikasi Antarpribadi (interpersonal) yaitu komunikasi yang berlangsung di antara dua orang yang mempunyai hubungan yang mantap dan jelas. Komunikasi ini yang mempengaruhi elemen- elemen dan mempunyai kesepakatan, perjanjian untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Harapan dari tujuan tentunya akan merubah pola pikiran dan perilaku menjadi ke arah yang lebihbermanfaat untuk kedepannya.

Menurut DeVito suatu komunikasi interpersonal bisa efektif apabila terdapat lima hal berikut:

1. Keterbukaan

Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi interpersonal ini paling sedikit ada dua aspek, yakni keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek lainnya ialah keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya.

2. Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan bagaimana yang dirasakan oleh orang lain atau mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3. Dukungan

Dukungan dapat terucapkan dan tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidak mempunyai nilai yang negatif, melainkan juga dapat menjadi aspek positif dari komunikasi. Gerakan-gerakan seperti anggukan kepala, kedipan mata, senyum, atau tepukan tangan merupakan dukungan positif yang tak terucapkan.

4. Kepositifan

Dalam komunikasi interpersonal indikator ini paling sedikit terdapat tiga aspek perbedaan atau unsur. Pertama, komunikasi interpersonal akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Jika beberapa orang mempunyai perasaan negatif terhadap dirinya, mereka akan mengkomunikasikan perasaan tersebut kepada orang lain, maka orang lain ini kemungkinan akan mengembangkan rasa negatif pula, begitu pula sebaliknya. Kedua, komunikasi interpersonal akan terperlihara baik, jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Hal ini membuat orang tersebut merasa lebih baik dan mempunyai keberanian untuk lebih berpartisipasi pada setiap kesempatan. Ketiga, suatu perasaan positif dalam situasi komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengaktifkan kerja sama.

5. Kesamaan

Komunikasi interpersonal akan lebih bisa efektif jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan. Ini bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi. Jelas mereka bisa berkomunikasi. Akan tetapi jika mereka menginginkan efektif, hendaknya diketahui kesamaan-kesamaan kepribadian di antara mereka.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik di dukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Sedangkan menurut Ahyari menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut berkerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut berkerja.²¹

Siagian juga ikut mengemukakan lingkungan kerja merupakan lingkungan pegawai melaksanakan pekerjaannya atau kegiatannya sehari – hari di kantor. Menurut Siagian lingkungan kerja terbagi dua yaitu; lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja

Menurut Siagian , Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
 - c. Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
 - d. Tersedianya sarana angkut Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan

kerja yang harmonis antara karyawan dan atasa. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dankekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien”.

Prestasi Kerja

Mangkunegara mengemukakan pendapatnya, mendefenisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Handoko, mengartikan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaski antar kemampuan dan motivasi.

Menurut Sutrisno Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja menurut Sutrisno

Menurut Humaniora Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno sebagai berikut:

1. Hasil Kerja Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah - masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi ke rja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada. Disiplin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan salah satu bagian yang dilakukan dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi pegawai Kantor Baznas Kota Serang berjumlah 30 orang pegawai

Sampel merupakan sebagian data atau karakteristik dari populasi. Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.²⁸

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, karena jumlah populasinya 30 orang pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X₁) terhadap prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dibantu dengan *software* SPSS 26, dengan hasil uji regresi linier berganda didapat thitung sebesar 0.036 dengan nilai ttabel sebesar 1.703. Maka Komunikasi Interpersonal (X₁) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) dalam uji t didapat hasil thitung < ttabel (0.036 < 1.703) dengan sig 0.972 > 0.034 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Baznas Kota Serang Artinya tidak dapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Kantor Baznas Kota Serang.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t atau secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerjaa (X₂) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).hal ini dibuktikan berdasarkan hasil output uji t

dimana dalam hasil output tersebut menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.074. dan t_{tabel} 1,703. Berdasarkan kriteria dan dasar pengambilan keputusan yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, t_{hitung} memperoleh sebesar $3.074 > t_{tabel}$ 1.703, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y). pada Kantor Baznas Kota Serang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Nurhasanah (2010) yang menunjukkan ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dibantu dengan *software* SPSS 26 yang menjelaskan tentang pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja. Menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4.762 > 3.340$, artinya terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan secara simultan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Baznas Kota Serang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuniar Sari Ratna Puri (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

KESIMPULAN

Faktor-faktor ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas para karyawan dalam konteks lembaga Baznas di Kota Serang. pentingnya menjaga dan memperbaiki komunikasi interpersonal antara karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, manajemen Kantor Baznas perlu memperhatikan faktor-faktor seperti memfasilitasi pelatihan atau workshop mengenai komunikasi efektif, membangun kolaborasi antardepartemen, dan menciptakan suasana kerja yang positif.

Dengan komunikasi interpersonal yang lebih baik, karyawan dapat saling memahami tujuan, tugas, dan harapan satu sama lain, yang pada akhirnya akan mendukung kerja tim yang lebih efektif. Sementara itu, lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan rasa nyaman, kepuasan kerja, dan motivasi yang lebih tinggi bagi karyawan. Faktor-faktor seperti desain

fisik ruang kerja, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan karier dapat menjadi bagian dari strategi untuk meningkatkan lingkungan kerja yang menguntungkan.

Dalam mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja, penting bagi manajemen Kantor Baznas untuk mengambil pendekatan yang holistik dan berkelanjutan. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja secara keseluruhan, membantu mencapai tujuan organisasi, dan memberikan manfaat positif bagi semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Desilia Purnama. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tangerang:UPAM.
- Enny Mahmudah. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: UBHARAManajemen Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Kuantitatif, kualitatif dan R & D* , Bandung: CV Alfabeta.
- Pasolong Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Public*, Bandung:Alfabeta.
- Umar Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PT.Raja Agung Persada.
- Amelia Rahmi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh*, Jurnal Bisnis Administrasi, Vol. O6, No.02.
- Ferawati Apfia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, jurnal lingkungan kerja, Vol. 5, No.1.
- Handayani Lisa. 2019. *Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan*, Pengaruh Kinerja Pegawai, Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Masyarakat Melalui Kualitas Pelayanan, jurnal unnes, Vol 3 No 2.
- Hidayat Rais. 2017. *Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekohesifan Tim*, Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol.4 No.2.

Indrawan Muhammad Isa. 2017. *Pengaruh Etika Kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan*, Jurnal pancabudi, Vol.10, No.2.

Julianto Pebi. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci*, Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), Volume 2, No.