

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL THE GROVE SUITES BY GRAND ASTON JAKARTA

Efendi

STIE Pariwisata Internasional

Asmanandar

STIE Pariwisata Internasional

ABSTRACT

Purpose- This study aims to determine the motivation, communication and work environment on employee performance at Hotel The Grove Suites by Grand Aston Jakarta.

Design/methodology/approach- The population in this study were all employees of Hotel The Grove Suites by Grand Aston Jakarta. With the sample used in this study as many as 148 people, by saturated sampling technique. Data analysis methods used in this study are validity test, reliability test, and classic assumption test. While the hypothesis testing includes F test, t test and partial correlation analysis and coefficient of determination (R^2).

Findings- The results of the analysis can be seen that motivation (X_1) communication (X_2) and work environment (X_3) have the significant influence on the performance of employees both partially and simultaneously. The correlation analysis (r) and the coefficient of determination (R^2) obtained the results of motivation have a significant effect on employee performance with a weak category of 4.08%. Communication has a significant effect on employee performance with a weak category of 4.24%, work environment influences the significance of employee performance with a weak category of 5.10%. While all variables have affect the performance of employees in the medium category by 31%, simulteneously.

Key words: motivation, communication, work environment, employee performance

Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, bekerja merupakan tuntutan setiap manusia yang mulai beranjak dewasa. Pada era yang semakin modern ini. Bekerja menjadi kunci utama untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Bekerja juga merupakan salah satu kebutuhan bagi setiap manusia demi memenuhi kebutuhannya, diantaranya kebutuhan fisik dan rasa aman yang diartikan sebagai pemuasan terhadap rasa lapar, haus, tempat tinggal dan perasaan aman dalam menikmati semua hal tersebut. Kebutuhan sosial, yang menunjukkan ketergantungan satu sama lain sehingga beberapa kebutuhan dapat terpuaskan karena ditolong orang lain, dan kebutuhan ego yang berhubungan dengan keinginan untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri

dan merasa puas bila berhasil menyelasikannya.

Salah satu permasalahan yang dialami perusahaan antara lain adalah rendahnya suatu kualitas sumber daya manusia. Permasalahan dalam suatu organisasi terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan-tujuan suatu perusahaan itu sendiri dapat tercapai. Salah satu pengaruh kepuasan kerja adalah motivasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Hal lain yang terpenting dalam suatu organisasi yaitu komunikasi. Komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seorang ke orang lain. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor

lingkungan kerja itu sendiri. Meskipun faktor tersebut sangat penting tetapi masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan hal tersebut. Selanjutnya adalah lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya keberhasilan dan lain-lain.

Hotel The Grove Suites by Grand Aston merupakan salah satu Hotel yang berdiri di daerah Jakarta Selatan, yang terletak di salah satu daerah bisnis tersibuk di Jakarta. Dalam menjalankan operasionalnya tentu saja memerlukan kerjasama yang baik dan terarah dari para karyawannya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Diperlukan adanya motivasi kerja yang tepat yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan agar bekerja secara optimal. Karyawan Hotel The Grove Suites berjumlah 148 karyawan, yang mana masing-masing karyawan tersebut mempunyai motif maupun latar belakang kebutuhan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya untuk kinerja yang baik.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan [1] MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Mangkunegara [2] mengatakan, MSDM merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Wexl & Yukl dalam Bangun [3] Motivasi berasal dari kata motif (*Motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor perilaku seseorang. Gitosudarmo dalam Sutrisno [4]. Menurut Sutrisno [4] Motivasi Sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari individual. Faktor internal : a. keinginan untuk dapat hidup; b. keinginan untuk dapat memiliki; c. keinginan untuk memperoleh penghargaan; d. keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternal antara lain : a. kondisi lingkungan kerja; b. kompensasi yang memadai; c. supervisi yang baik; d. adanya jaminan pekerjaan; e. status dan tanggung jawab; f. peraturan yang fleksibel.

Komunikasi

Menurut Suwardi dalam Rohim [5]. Komunikasi (*Communication*) berasal dari bahasa latin "*communis*". *Communis* atau dalam bahasa inggrisnya "*commun*" yang artinya sama. Apabila kita berkomunikasi (*to communicate*), ini berarti bahwa kita berada dalam keadaan berusaha

menimbulkan kesamaan. Sedangkan Koontz, et, al dalam Bangun [3] mengatakan bahwa, komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut. Bangun [3] Mengemukakan bahwa Fungsi komunikasi dalam Organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Sedangkan Kadri dalam Rohim [5] menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi baik komersial maupun sosial tindak komunikasi organisasi tersebut akan melibatkan empat fungsi organisasi, yaitu : a. fungsi informatif; b. fungsi regulatif; c. fungsi persuasif; d. fungsi integratif

Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti [6] Mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Netisemito [7] adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Serdamayanti [6] faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja dikaitkan dengan lingkungan kerja karyawan,

diantaranya: a. penerangan / cahaya; b. temperatur; c. kelembaban; d. sirkulasi udara; e. kebisingan; f. bau - bau; g. tata warna; h. keamanan.

Kinerja Karyawan

Menurut Amstron dan Baron dalam Fahmi [8] mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kemudian, Bastian dalam Fahmi [8] menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu perusahaan. Henderson dalam Wirawan [9] Mengemukakan bahwa Dimensi Kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas yang terjadi di tempat kerja secara konduktif terhadap pengukuran. Dimensi kinerja menyediakan alat untuk melukiskan seluruh cakupan aktivitas di tempat bekerja. Secara umum, dimensi kinerja dibagi menjadi tiga jenis dalam pengelompokannya, yaitu sebagai berikut : a. hasil kerja; b. perilaku kinerja; c. sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Tedahulu

1.	Penulis	Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet & Yantje Uhing [10]
	Judul	Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Didalam penelitian ini terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada politeknik keseshatan manado.
2.	Penulis	Yunni Rusmawati Dj [11]
	Judul	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawanpada PT Andalan Pasific Samudra Surabaya
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel Lanjutan

3.	Penulis	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg & Gunawan Eko Nurtjahjono [12]
	Judul	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Suranaya)
	Metode	Regresi Linier Berganda

Hasil	Motivas dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penulis	Luh Mang Indah Mariani & Ni Ketut Sariyathi [13]
Judul	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar
Metode	Regresi Linier Berganda
Hasil	Didalam penelitian ini terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Warung Mina Paguyangan di Denpasar
5. Penulis	Novi Shintia & Rachmiyati [14]
Judul	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Negeri banjarmasin
Metode	Regresi Linier Berganda
Hasil	Adanya pengaruh antara komunikasi secara signifikan terhadap kinerja dan motivasi terhadap kinerja
6. Penulis	Jaka Gumelar Pratama, sudarsih dan Nyoman Gede Krisnabudi [15]
Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember
Metode	Regresi Linier Berganda
Hasil	Adanya pengaruh secara signifikansi antara lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan masalah, tujuun penelitian dan landasan teori. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H₁ : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston Jakarta.
2. H₂ : Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston Jakarta.
3. H₃ : Terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston Jakarta.
4. H₄ : Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pengujian validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,444 untuk sampel sebanyak 20 orang pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ atau (0,05). Dengan demikian r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas.

Variabel	Valid	Tidak Valid
Motivasi	10	0
Komunikasi	4	0
Lingkungan Kerja	6	0
Kinerja Karyawan	8	0

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan atau dapat dipercaya dari

suatu indikator yang digunakan dalam penelitian Hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode analisis faktor pada *software* SPSS versi 24 yang didistribusikan kepada 20 responden untuk tiap tiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Motivasi	0,847	Reliabel
Komunikasi	0,815	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,798	Reliabel
Kinerja	0,798	Reliabel

Uji Normalitas

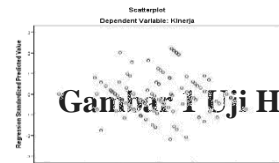
Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.01022966
Most Extreme Differences	Absolute	0.063
	Positive	0.063
	Negative	-0.040
Test Statistic		0.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titiktitik pada scatterplot regresi. Jika titiktitik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu X dan Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel. Dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 5 Uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,829	1,206
Komunkasi	0,550	1,819
Lingkungan Kerja	0,561	1,781

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 24 digunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua varabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada Linearity kurang dari 0,05.

Tabel 6 Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Linearity	123.145	1	123.145	28.374	0.000
Kinerja * Komunikasi	Linearity	117.950	1	117.950	24.448	0.000
Kinerja * Lingkungan	Linearity	126.678	1	126.678	27.000	0.000

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua,

maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi, variabel komunikasi dan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di sajikan sebagai berikut:

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12.626	2.218	
Motivasi	0.125	0.062	0.218
Komunikasi	0.267	0.131	0.214
Lingkungan	0.127	0.056	0.241

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Motivasi,

Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston Jakarta. Maka perlu menggunakan uji F/ANOVA. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	179.329	3	59.776	14.344	.000 ^b
Residual	400.061	96	5,185		
Total	579.390	99			

Uji t

Tabel 9 Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	5.692	0.000
Motivasi	2.022	0.046
Komunikasi	2.034	0.045

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable independen (motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap variable dependen (kinerja

karyawan). Dengan melihat output SPSS 24, hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9.

Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Korelasi memiliki nilai antara 0-1, di mana semakin mendekati 1, hubungan antara dua variabel tersebut semakin kuat. Sedangkan yang mendekati nol, hubungan antara dua variabel tersebut semakin lemah. Dapat diperhatikan Covariance Matrix of Latent Variables yang sudah terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 10 Korelasi dan Determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Determinasi	R table	Kesimpulan
Motivasi	0.202	Lemah	4.08	0.196	Nyata
Komunikasi	0.203	Lemah	4.24	0.196	Nyata
Lingkungan Kerja	0.226	Lemah	5.10	0.196	Nyata
Kinerja	0.556	Sedang	31	0.196	Nyata

Berdasarkan hasil analisis tabel 10 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah 0.202, artinya ada hubungan yang nyata tetapi lemah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan secara parsial. Kemudian hasil analisis pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel komunikasi dengan kinerja karyawan adalah 0.203, artinya ada hubungan yang nyata tetapi lemah antara variabel komunikasi dengan kinerja karyawan secara parsial.

Koefisiensi korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan ditentukan nilai koefisien korelasi secara parsial maupun simultan ditentukan nilai koefisien korelasi parsial secara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,226, artinya ada hubungan yang nyata tetapi lemah antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Selanjutnya secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan adalah 0.556, artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sedang dan positif antara variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel The Grove Suites by Grand Aston. Kemampuan ketiga variable tersebut untuk menjelaskan keragaman kinerja karyawan adalah sebesar 31%, hal ini memberikan arti bahwa presentase pengaruh variabel bebas yaitu motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar

31%. Sisanya sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam model penelitian ini antara lain, kepemimpinan, karakteristik kerja, disiplin kerja, pelatihan dan lain-lain.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari penelitian pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston. Kemampuan motivasi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 4.08%.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston. Kemampuan komunikasi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 4.24%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Grove Suites by Grand Aston. Kemampuan lingkungan kerja menjelaskan kinerja karyawan sebesar 5.10%.
4. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara simultan variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kategori sedang sebesar 31%

Saran

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi agar kinerja karyawan juga dapat meningkat, perlu adanya peningkatan gaji yang

- diberikan kepada karyawan. Perlunya supervisi yang bisa lebih mengerti keadaan karyawan saat mereka sedang dalam keadaan kesulitan. Jenjang karir yang harus lebih di utamakan. Sehingga perlu lebih diperhatikan lagi mengenai program-program penunjang karir dan yang terakhir adanya peraturan harus lebih ditingkatkan.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik. Perlunya diadakan sebuah training mengenai pekerjaan-pekerjaan atau hal-hal lain yang mengenai pekerjaan, fasilitas serta benefit yang didapatkan karyawan. Tingkat kebisingan harus lebih diperhatikan. Mencegah aroma tidak sedap dalam ruangan membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja. Gunakan pewangi ruangan harus lebih diperhatikan sehingga menghindari aroma tidak sedap.
 3. Bagi Peneliti selanjutnya, disarankan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain seperti kepemimpinan, karakteristik kerja, efisiensi kerja, pelatihan dan lain sebagainya yang mungkin dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun

Daftar Pustaka

- [1.] Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2.] Mangkunegara, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Roesdakarya
- [3.] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [4.] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [5.] Rohim, Syaiful. 2016. *Teori Komunikasi Perspektif, Ragam, dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [6.] Serdamayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- [7.] Netisemito, Alex. 1988. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [8.] Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- [9.] Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [10.] Mandagie, Kawet & Uhing. 2016 *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan STres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Manado*. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas SamRatulangi Manado.
- [11.] Dj, Yuni Rusmawati. 2016 *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya*. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan.
- [12.] Gardijo, Musadieg & Nurtjahjono. 2014 *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)* Surabaya: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- [13.] Mariani & Sariyathi. 2017 *Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di*

Denpasar. Denpasar: Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Udayana Bali.

Banjarmasin. Banjarmasin:
Politeknik Negeri Banjarmasin.

- [14.] Shintia & Rachmiyati, 2016 *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS pada Politeknik Negeri*
- [15.] Pratama, Sudarsih & Krisnabudi. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.* Jember: Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.