

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WELL TESTER PADA PT ELNUSA, TBK
AREA MINAS**

*The Impact of Work Environment and Communication on the Performance of
Well Testing Employees at PT Elnusa, Tbk – Minas Area*

SKRIPSI

Oleh

Nama : BENNY FRANSISCO
NIM : 2461201542
Jurusan : Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PEKANBARU
2026**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

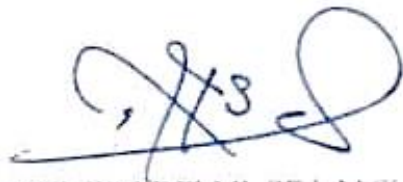
NAMA BENNY FRANSISCO
NIM 2461201542
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WELLTESTER PADA PT.
ELNUSA TBK AREA MINAS

DISETUJUI

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Dr. FATKHURRAHMAN, SE., M.Si, MM
NIDN: 1020017801


Dr. IDEL WALDELMY, SE., M.Si
NIDN: 1008078602

DEKAN

KETUA JURUSAN


Asst. Prof. Dr. GIM ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H.
AK., CA., ACPA
NIDN: 1006067101


Dr. AGUS RIYAWOL, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : BENNY FRANSISCO
NIM : 2461201542
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WELLTESTER PADA PT.
ELNUSA, TBK AREA MINAS

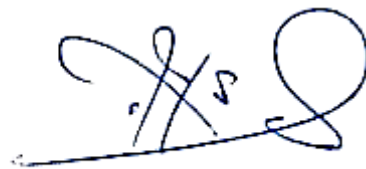
DISETUJUI

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Dr. FATKHURAHMAN, SE, M.Si, MM
NIDN: 1020017801



Dr. IDEL WALDELM, SE.I, M.Si
NIDN: 1008078602

DISETUJUI



Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.Si

NIDN: 1021088602

ABSTRAK

Era globalisasi, dimana persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin keras sehingga setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan persaingan yang berkelanjutan. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi khususnya pada industri migas yang menuntut ketelitian, koordinasi, serta kondisi kerja yang aman. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan *Well Tester* pada PT Elnusa, Tbk. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan *Well Tester* di PT Elnusa, Tbk. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling/ sampel jenuh dengan responden sebanyak 35 karyawan, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti keselamatan kerja, fasilitas yang memadai, kebersihan area kerja, suhu lingkungan dan kenyamanan alat kerja terbukti mendukung peningkatan produktivitas. Selain itu, variabel komunikasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komunikasi yang efektif, meliputi penyampaian instruksi yang jelas, komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, serta penyampaian informasi yang tepat waktu, sangat membantu dalam meningkatkan koordinasi tim serta mengurangi risiko kesalahan operasional di lapangan. Secara simultan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Well Tester* pada PT Elnusa, Tbk. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan pengelolaan lingkungan kerja serta meningkatkan kualitas komunikasi internal untuk mencapai kinerja operasional yang optimal. Perusahaan juga dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif, aman dan harmonis, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Komunikasi kerja, Kinerja karyawan, *Well Tester*, PT Elnusa Tbk.

ABSTRACT

In the era of globalization, where competition among companies is becoming increasingly intense, every organization is required to improve employee performance in order to maintain sustainable competitiveness. A company needs human resources as the central factor in managing an organization, particularly in the oil and gas industry, which demands precision, coordination, and a safe working environment. This study was conducted to analyze the extent to which the work environment and work communication simultaneously have a positive and significant influence on the performance of Well Tester employees at PT Elnusa, Tbk. The research uses a quantitative descriptive approach with a survey method through the distribution of questionnaires to Well Tester employees at PT Elnusa, Tbk. The sampling technique used was purposive sampling/saturated sampling with a total of 35 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression to examine the influence of each independent variable work environment (X1) and communication (X2) on the dependent variable, namely employee performance (Y). The results of the study show that the work environment has a positive and significant influence on employee performance. Factors such as work safety, adequate facilities, cleanliness of the work area, environmental temperature, and the comfort of work equipment were proven to support increased productivity. In addition, the communication variable also demonstrated a positive and significant effect on performance. Effective communication, including clear instructions, two-way communication between supervisors and subordinates, and timely information delivery, greatly contributes to improving team coordination and reducing operational errors in the field. Simultaneously, the work environment and communication have a significant effect on the performance of Well Tester employees at PT Elnusa, Tbk. These findings indicate that the company needs to pay closer attention to managing the work environment and improving the quality of internal communication to achieve optimal operational performance. The company can also create a more productive, safe, and harmonious work environment, which directly contributes to enhancing employee performance.

Key Words: Work Environment, Communication, Employee Performance, Well Tester, PT Elnusa Tbk.

PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 21 Februari 2026



BENNY FRANSISCO

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis atas kehadiran Allah SWT. Yang telah memberikan segala rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan *Well Tester* Pada PT Elnusa, Tbk Area Minas”** sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning. Penulis mendapat banyak sekali bantuan dan dukungan dari berbagai pihak dalam pelaksanaan penelitian dan pembuatan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., Ak., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning;
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Lancang Kuning dan sebagai Pembimbing II;
3. Bapak Dr. Fatkhurahman, SE., M.Si., M.M selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan, masukan-masukan yang berharga, memberi ilmu, motivasi dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini;
4. Bapak Dr. Idel Waldelmi, SE,I.,M.Si selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan arahan serta masukan kepada penulis selama menyelesaikan penyusunan skripsi.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang selama ini telah membekali ilmu, memberikan arahan dan motivasi kepada penulis selama menempuh masa studi;
6. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Lancang Kuning;
7. Kedua orang tua penulis, Bapak Decki Mulya Anugrah dan Mama Osnar, Bang Ferry, Suci dan Karunia selaku abang dan adik penulis yang tidak pernah lelah mendoakan dan mendukung penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
8. Keluarga penulis yaitu almarhumah istri penulis, Weni Susanti yang semasa hidupnya selalu memberikan dukungan, doa dan motivasi. Meskipun beliau telah berpulang, semangat dan kasih sayangnya tetap menjadi kekuatan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ketiga putri penulis Zizi, Nabila dan Amanda yang penulis sayangi yang selalu memberikan doa, motivasi dan senantiasa selalu memberikan semangat dan mendukung selama menyelesaikan masa studi hingga skripsi;
9. Seluruh teman-teman angkatan Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang telah membantu, memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis selama menjalankan perkuliahan dan menyelesaikan penyusunan skripsi;
10. Seluruh rekan-rekan *Well Tester* PT Elnusa, Tbk yang telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat kepada penulis dalam menjalankan perkuliahan dan menyelesaikan penyusunan skripsi;

11. Seluruh teman-teman saya yang telah memberikan dukungan dan membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.

Semoga seluruh bantuan, bimbingan, arahan dan semangat yang telah diberikan dapat menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih memiliki banyak kekurangan dan walaupun demikian penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak dan penulis berharap skripsi ini bermanfaat untuk berbagai pihak-pihak yang membutuhkan.

Minas, 6 Februari 2026

Penulis

Benny Fransisco

Nim: 2461201542

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN	1
1.2. RUMUSAN MASALAH.....	5
1.3. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN	6
1.3.1. TUJUAN PENELITIAN	6
1.3.2. MANFAAT PENELITIAN	7
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 12	
2.1. TELAAH PUSTAKA	12
2.1.1. SUMBER DAYA MANUSIA	12
2.1.1.1. PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA	12
2.1.1.2. FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	12
2.1.1.3. FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SDM	12
2.1.1.4. HUBUNGAN SDM DENGAN KINERJA ORGANISASI... 13	
2.1.2. KINERJA KARYAWAN.....	14
2.1.3. KOMUNIKASI KERJA.....	17
2.1.4. LINGKUNGAN KERJA.....	22
2.1.5. HASIL PENELITIAN TERDAHULU.....	25
2.1.6. TEORI HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	27
2.1.6.1. Hubungan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	27
2.1.6.2. Hubungan Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 30	
2.1.6.3. Hubungan Simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	33
2.2. KERANGKA PEMIKIRAN	36

2.3.	HIPOTESIS	40
2.3.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.2.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.3.	Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	44
BAB III	METODE PENELITIAN.....	46
3.1	JENIS PENELITIAN	46
3.1.1.	LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN.....	48
3.2.	POPULASI DAN SAMPEL	50
3.2.1.	POPULASI.....	50
3.2.2.	SAMPEL	51
3.3	TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL	51
3.4	JENIS DAN SUMBER DATA	52
3.4.1.	JENIS DATA.....	52
3.4.2.	SUMBER DATA.....	52
3.5.	TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	55
3.6.	IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL	57
3.7.	ANALISIS DATA	58
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	58
4.1.	PROFIL PERUSAHAAN	58
4.2.	VISI, MISI, NILAI DAN BUDAYA PERUSAHAAN	61
4.3.	STRUKTUR ORGANISASI PT ELNUSA, TBK (DIVISI WELL TESTING)	63
4.4.	AKTIFITAS PERUSAHAAN	67
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
5.1.	HASIL PENELITIAN.....	68
5.1.1.	UJI VALIDITAS	68
5.1.2.	UJI REALIBILITAS	74
5.1.3.	UJI NORMALITAS	75
5.1.4.	UJI MULTIKONEARITAS	76
5.1.5.	UJI HETEROSKEDASTISITAS	78
5.1.6.	UJI F	80
5.1.7.	UJI t	82
5.1.8.	KOEFISIEN DETERMINASI	84
5.2.	PEMBAHASAN	86

5.2.1.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	86
5.2.2.	PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	87
5.2.3.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SECARA SIMULTAN.	88
5.2.4.	HASIL UJI VALIDITAS	89
5.2.5.	HASIL UJI NORMALITAS	89
5.2.6.	HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS	90
5.2.7.	IMPLIKASI KOEFISIEN DETERMINASI	90
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		91
6.1.	KESIMPULAN	91
6.2.	SARAN	93
DAFTAR PUSTAKA		96
BIOGRAFI PENULIS		101
LAMPIRAN		102

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	57
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas X1.....	70
Tabel 5.2 Hasil Uji Validitas X2.....	71
Tabel 5.3 Hasil Uji Validitas Y	73
Tabel 5.4 Hasil Uji Realibilitas.....	74
Tabel 5.5 Hasil Uji Multikonearitas.....	77
Tabel 5.6 Hasil Uji t	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Kerja Karyawan <i>Well Tester</i> PT Elnusa, Tbk (2023-2025).....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Elnusa, Tbk.....	61
Gambar 4.2 Struktur Organisasi <i>Well Test</i> (Minas)	64
Gambar 5.1 Grafik Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual	75
Gambar 5.2 Pengujian dengan Perbandingan Tolerance dan Variance	76
Gambar 5.3 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Gambar 5.4 Pengujian dengan Perbandingan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).....	78
Gambar 5.5 Hasil Uji F (ANOVA)	80
Gambar 5.6 Hasil Uji t (<i>Dependent Variable</i>)	81
Gambar 5.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti komunikasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Sehingga sumber daya manusia bisa di jadikan salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

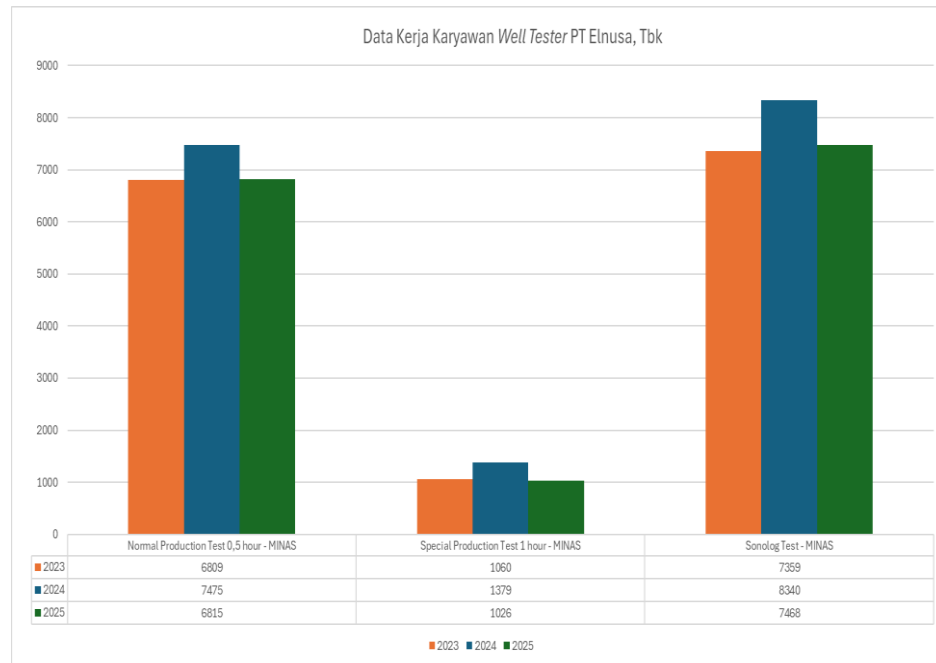
Keberhasilan organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja para pelaku organisasi yang menjalankan fungsi dan perannya. Untuk memastikan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, diperlukan penilaian kinerja pada setiap unit kerja secara objektif. Penilaian tersebut bertujuan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja sumber daya manusia serta sebagai dasar evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan organisasi (Wibowo, 2016).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja tersebut

berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menerima, memahami, dan mewujudkan

tujuan pekerjaan melalui tindakan kerja yang efektif dan sesuai dengan ketentuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan operasional dan strategis. Kinerja karyawan *well tester* pada PT Elnusa, Tbk merupakan contoh salah satu aspek strategis yang sangat menentukan keberhasilan operasional perusahaan. PT Elnusa, Tbk sebagai perusahaan jasa energi yang bergerak di bidang migas, khususnya dalam kegiatan *Well Testing*, membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Namun, pencapaian kinerja tersebut dapat juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan komunikasi. Aktivitas *well testing* berperan langsung dalam proses evaluasi potensi dan produktivitas sumur migas yang bernilai ekonomi tinggi. *Well tester* tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis yang mumpuni, tetapi juga harus bekerja dalam kondisi lapangan yang kompleks, berisiko tinggi, serta membutuhkan koordinasi dan komunikasi yang presisi. Oleh karena itu, kinerja karyawan *well tester* tidak dapat dilepaskan dari bagaimana lingkungan kerja yang mereka hadapi serta bagaimana proses komunikasi berlangsung di dalam organisasi

Berikut adalah data kerja karyawan *Well Tester* PT Elnusa, Tbk yang menjadi latar belakang pengaruh dari lingkungan dan komunikasi terkait kinerja karyawan



Gambar 1.1 Data Kerja Karyawan *Well Tester* PT Elnusa, Tbk (2023-2025)

Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Semakin efektif komunikasi yang dibangun, maka semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mulyana, D (2015), komunikasi merupakan proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolik, seperti pemberian informasi paket data atau yang lain yang belum merata, sehingga penyampaian pesan atau info dari pihak manajemen kepada masyarakat kurang dipahami, dampaknya muncul pertanyaan atau permasalahan yang disebabkan dari ketidak tahuan informasi tersebut dan ketidaksesuaian pada yang diinfokan. Komunikasi dikatakan efektif apabila pesan atau informasi yang

disampaikan oleh pengirim dapat dipahami oleh penerima sesuai dengan maksud yang ingin disampaikan. Kesamaan pemahaman antara pengirim dan penerima pesan menjadi indikator utama keberhasilan proses komunikasi dalam suatu organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Selain itu, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja menjadi faktor penting dalam menghindari kesalahpahaman, mempercepat pengambilan keputusan dan menciptakan koordinasi yang baik di lapangan. Robbins dan Judge (2019), menyatakan bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian oleh Putra & Sari (2021), juga menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa.

Selain komunikasi, salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik (pencahayaan, suhu, kebersihan) maupun nonfisik (hubungan antar karyawan, dukungan manajerial), dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung

produktivitas dan mengurangi tingkat stres karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017; Robbins & Judge, 2019; Putra & Sari, 2021). Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait pengaruh simultan kedua variabel tersebut pada karyawan *Well Tester* di PT Elnusa, Tbk mengingat karakteristik pekerjaan yang bersifat teknis, berisiko tinggi dan membutuhkan koordinasi intensif.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana lingkungan kerja dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan *Well Tester*, serta memberikan rekomendasi perbaikan yang berbasis data ilmiah. Kontribusi penelitian ini tidak hanya memperkaya khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor migas, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja melalui perbaikan lingkungan kerja dan penguatan sistem komunikasi internal.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka untuk memperjelas fokus penelitian ini secara jelas dan terukur terhadap permasalahan utama yang berkaitan dengan kinerja karyawan *well tester* PT Elnusa, Tbk diperlukan perumusan masalah yang akan menjadi dasar dalam pengumpulan data dan analisis. Berdasarkan kompleksitas lingkungan kerja lapangan migas serta tuntutan komunikasi yang presisi dan terkoordinasi, diperlukan perumusan

masalah yang mampu menggambarkan hubungan kausal antarvariabel penelitian secara komprehensif dan empiris. Adapun rumusan masalah yang dapat di susun sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan *well tester* PT Elnusa, tbk?
2. Apakah komunikasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan *well tester* PT Elnusa, tbk?
3. Apakah simultan lingkungan kerja dan komunikasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan *well tester* pada PT Elnusa, tbk?

1.3. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat penelitian.

1.3.1. TUJUAN PENELITIAN

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai agar dapat memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Tujuan penelitian ini dirancang untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi kerja yang diteliti terhadap kinerja karyawan. Secara lebih rinci, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *well tester* PT Elnusa, Tbk
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan *well tester* PT Elnusa, Tbk

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan *well tester* pada PT Elnusa, Tbk

1.3.2. MANFAAT PENELITIAN

Selain memiliki tujuan yang jelas, penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat penelitian ini tidak hanya berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga bagi perusahaan dan pihak-pihak terkait. Secara lebih rinci, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, khususnya pada industri jasa energi. Sehingga penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.
2. Bagi PT Elnusa, Tbk, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan peningkatan kualitas lingkungan kerja dan efektivitas komunikasi internal, sehingga kinerja karyawan *Well Tester* dapat ditingkatkan.
3. Dapat menjadi bahan kajian bagi mahasiswa dan akademisi yang tertarik untuk pengembangan ilmu pada bidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan skripsi ini disusun untuk memberikan gambaran yang jelas, runtut dan terstruktur mengenai alur pembahasan penelitian, sehingga

memudahkan pembaca dalam memahami keseluruhan isi dan keterkaitan antarbagian. Penulisan skripsi ini terdiri atas enam bab yang disusun secara logis dan kohesif sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah. Sistematika penulisan skripsi ini berisi laporan lengkap hasil penelitian antara lain berisi sebagai berikut:.

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi yang memuat uraian awal yang menjadi landasan penelitian. Bab ini menjelaskan latar belakang dilakukannya penelitian yang menguraikan fenomena dan permasalahan terkait lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan *well tester* PT Elnusa, Tbk. Selanjutnya disajikan identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan sebagai kerangka awal yang mengarahkan fokus dan ruang lingkup penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Berisi uraian yang membahas landasan teoritis yang relevan dengan variabel penelitian secara teoritis, meliputi konsep lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu juga membahas terkait definisi, pentingnya, indikator dan faktor yang mempengaruhinya serta pada bab ini juga menguraikan hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar perbandingan dan identifikasi *research gap*. Berdasarkan kajian teori dan penelitian

sebelumnya, disusun kerangka pemikiran konseptual serta hipotesis penelitian yang akan diuji secara empiris.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi secara rinci pendekatan dan desain penelitian yang digunakan. Bab ini mencakup jenis dan metode penelitian, objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Berisi sejarah lembaga, tugas pokok dan fungsi lembaga, struktur organisasi dan aktifitas.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil pengolahan dan analisis data penelitian secara sistematis. Bab ini memuat deskripsi karakteristik responden, hasil uji instrumen dan uji asumsi, hasil pengujian hipotesis, uji validitas dan reliabilitas dan uji normalitas data, deskripsi variabel penelitian, analisis verifikatif. Selanjutnya dilakukan pembahasan hasil penelitian dengan mengaitkan temuan empiris dengan teori dan hasil penelitian terdahulu, sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan *well tester* PT Elnusa, Tbk.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian akhir yang merangkum keseluruhan penelitian.

Bab ini berisi kesimpulan yang menjawab rumusan masalah berdasarkan dari hasil penelitian implikasi penelitian baik secara teoretis maupun praktis ditambah dengan saran-saran yang ditujukan bagi perusahaan, peneliti selanjutnya dan pihak-pihak terkait sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian yang telah diperoleh.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan *Well Tester* PT Elnusa, Tbk Minas Area. Kesimpulan disusun secara objektif dengan mengacu pada hasil analisis data statistik yang telah dilakukan, sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Well Tester* PT Elnusa, Tbk. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari taraf signifikansi yang ditetapkan, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan secara individual.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Well Tester* PT Elnusa Tbk. Nilai

koefisien regresi yang positif dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05

mengindikasikan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Well Tester* PT Elnusa, Tbk. Nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki peranan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh simultan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4. Kemampuan Model dalam Menjelaskan Variasi Kinerja Karyawan

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama. Meskipun demikian, masih terdapat proporsi variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu.

Secara keseluruhan, kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan secara parsial, namun kedua variabel tersebut tetap memberikan kontribusi yang signifikan ketika diuji secara simultan. Dengan demikian, hasil penelitian ini telah menjawab seluruh rumusan masalah dan tujuan penelitian secara sistematis dan berbasis pada data empiris yang diperoleh.

6.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, dapat disampaikan beberapa saran-saran yang telah di susun sebagai bentuk rekomendasi yang bersifat solutif, aplikatif dan berbasis temuan empiris guna mengoptimalkan penerapan strategi penelitian yang telah diuji coba. Saran ini ditujukan kepada pihak-pihak yang relevan guna memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik organisasi maupun pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Pihak Perusahaan (PT Elnusa, Tbk)

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas sistem komunikasi internal. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kejelasan instruksi kerja, penguatan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan, serta penciptaan iklim komunikasi yang terbuka dan konstruktif. Selain itu, meskipun lingkungan kerja

tidak berpengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama dari aspek keselamatan, kenyamanan, dan dukungan nonfisik, mengingat lingkungan kerja berperan penting ketika dikombinasikan dengan faktor komunikasi.

2. Saran bagi Praktisi Manajemen dan Sumber Daya Manusia

Praktisi manajemen dan sumber daya manusia diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan pengelolaan karyawan. Fokus pada penguatan komunikasi organisasi, seperti pelatihan komunikasi efektif, peningkatan koordinasi kerja tim, serta evaluasi saluran komunikasi, dapat menjadi strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya pada pekerjaan yang bersifat teknis dan berisiko tinggi.

3. Saran bagi Akademisi dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Bagi kalangan akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dalam kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur empiris dengan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja bersifat kontekstual dan tidak selalu signifikan secara parsial, sehingga membuka ruang diskusi akademik yang lebih luas mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan.

4. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Mengingat keterbatasan penelitian ini yang hanya menggunakan dua variabel independen, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan

variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), serta memperluas jumlah responden atau objek penelitian agar hasil yang diperoleh memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

5. Saran bagi Pihak Terkait Lainnya

Bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan, seperti pembuat kebijakan atau organisasi sejenis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penguatan komunikasi kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

6. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian serupa, serta diharapkan agar dapat menambahkan faktor-faktor penunjang yang lain dalam menyumbangkan kepuasan kerja agar hasil penelitian dapat digeneralisir.

Secara keseluruhan, saran-saran tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan akademik, serta menjadi dasar bagi pengembangan penelitian dan praktik manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arends, R. I. (2015). *Learning to teach* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
<https://www.mheducation.com>
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–107.
- Cappelli, P., & Tavis, A. (2016). The performance management revolution. *Harvard Business Review*, October 2016. Retrieved from <https://hbr.org/2016/10/the-performance-management-revolution>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
<https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-inquiry-and-research-design/book246896>
- Dewi, N. N. C., & Panuju, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di SMA Dwijendra Denpasar.
- Dessler. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Diah Wara Kinanthi. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perangkat Desa Cikeas Udik Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor. Bogor.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fauziyyah, Alyyati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk.

- Kantor Cabang Palembang. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. International Conference on Global Education VII “Humanising Technology for IR 4.0”*, 69–81.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://eprints.undip.ac.id>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage. <https://www.cengage.com>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2018). *Theories of Human Communication* (11th ed.). Waveland Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2015). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2017). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2016). Safety climate and safety performance. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Novia Roiska Sari Marbun. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum. Perumnas Regional 1 Medan. Medan
- Putra, A., & Sari, D. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 45–56.
- PT. Elnusa, Tbk. (2023). Annual Report PT Elnusa Tbk. <https://www.elnusa.co.id>
- PT. Elnusa, Tbk. (2023). Profil Perusahaan. <https://www.elnusa.co.id/about-us>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rudiantoro, R. (2017). Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi (Literature Review MSDM). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 15(1).
- Sari, R. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja di Bumh PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Menara Ekonomi*, 5(3), 91.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sumadi Suryabrata (2015), *Metodelogi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2011 hal.39
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani Hendriyadi (2015), *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015 hal 171
- Soedarsono. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- University of Minnesota. (2016). *Beginning Management of Human Resources*. University of Minnesota Libraries Publishing. Retrieved from <https://open.umn.edu/opentextbooks/textbooks/71>
- Ulita, J., & Arianty, D. (2019). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hasil penelitian terdahulu pada studi mengenai komunikasi dan kinerja karyawan.
- Wahyu Rohmatulloh & Budhi Satrio. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Surabaya.
- Wandi, W., Adha, D., & rekan rekan. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perkusi*, 4(4), 737–748.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widagdo Hartantio Widi (2012). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang*. B112009.01752
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/case-study-research-and-applications/book250150>