



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI EMPAT LAWANG

Metia Sari^{1*}, Supriyanto², Surajiyo³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

E-mail : ^{1*}metiasari111@gmail.com, ²Supriyanto@univbinainsan.ac.id,

³Surajiyo@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRAK

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Hasil penelitian: Secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan hasil uji t bahwa variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung = 4,517 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$, dengan $n = 46$ menunjukkan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,021, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. menunjukkan hasil uji t bahwa variabel komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai thitung = 8,388 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$, dengan $n = 46$ menunjukkan nilai dalam distribusi ttabel adalah sebesar 2,021, jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Empat Lawang, bahwa Fhitung yang diperoleh adalah $57,896 > Ftabel = 3,20$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai Ftabel sebesar 3,20 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research method uses a quantitative research design. Research results: Partially, work environment variables have a significant influence on employee performance, showing the results of the t-test that the work environment variable (X1) on employee performance shows a tcount = 4.517 greater than a ttable value of 2.021 with a significant level = $0.000 < (\alpha) 0.05$, with $n = 46$ showing the value in the ttable distribution is 2.021, so H_0 is rejected and H_a is accepted. Partially, communication variables have a significant influence on employee performance. shows the results of the t test that the communication variable (X2) on employee performance shows a tcount = 8.388 greater than the ttable value of 2.021 with a significant level = $0.000 < (\alpha) 0.05$, with $n = 46$ indicating the value in the ttable distribution is 2.021, so H_0 rejected and H_a accepted. Simultaneously, the independent variables, namely the work



environment and communication, have a significant influence on the dependent variable, namely the performance of employees at the Empat Lawang District Attorney's Office, that the Fcount obtained is $57.896 > F_{table} = 3.20$ and the significance level simultaneously is $0.000 < (\alpha) = 0.05$. With a F_{table} value of 3.20 so that H_0 is rejected and H_a is accepted, it means that it is proven to be true and the hypothesis can be accepted.

Keywords: Work environment, Communication and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor Internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik, memberikan semangat kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada para pegawainya.

Organisasi dikatakan berhasil itu karena tidak terlepas dari adanya peningkatan Sumber Daya Manusia. Keunggulan Sumber Daya Manusia yang berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam kegiatan operasional suatu organisasi sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan dan tercapainya tujuan organisasi. Organisasi haruslah mampu untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia karena sangat diperlukan agar pegawai memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan baik kepada masyarakat.

Kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi pada dasarnya adalah prestasi

para anggota organisasi itu sendiri, mulai dari tingkat atas sampai pada tingkat

bawah. Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang memiliki visi dan misi yang jelas serta terukur. Artinya bahwa visi dan misi tidak akan bermakna ketika tidak teraktualisasikan dalam kinerja organisasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan *the unlimite goals* dalam setiap organisasi publik.

Pegawai merupakan sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi pemerintahan yang sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Para pegawai diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya supaya mempunyai sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Tolok ukur dari pada kinerja pegawai adalah sebagai berikut

1). Tujuan, 2). Standar, 3). Umpan Balik, 4). Alat atau sarana, 5). Kompetensi, 6). Motif, 7). Peluang (Wibowo, 2016). Untuk meningkatkan kinerja dengan cara melaksanakan kegiatan dengan baik dan tercapai tujuan hal ini ditunjang diantaranya adalah lingkungan kerja dan komunikasi.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pegawai merasa lebih betah bekerja yang dampaknya dapat meningkatkan semangat kerjanya. organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja, dengan Kondisi lingkungan kerja baik bisa membuat



pegawai melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja tersebut meliputi a. Penerangan, penerangan Kejari Empat Lawang cukup baik dan membantu efisiensi kerja para pegawai. Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja. b. Tata Warna, warna dinding di Kejari Empat Lawang cukup baik sehingga dapat memberi ketenangan bekerja para pegawai. c. Temperatur dan Sirkulasi Udara. Temperatur di Kejari Empat Lawang cukup baik, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja. d. Tata Ruang, penataan ruangan di Kejari Empat Lawang kurang baik dalam keleluasan bekerja para pegawai, karena dalam satu ruangan banyak meja dan kursi, sehingga akan mengurangi konsentrasi dalam bekerja. e. fasilitas Kerja, Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap berupa peralatan maupun perlengkapan kerja, sehingga memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. f. Suasana Kerja, situasi dan kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. g. Hubungan dengan Rekan Kerja, hubungan interaksi antar sesama rekan kerja kurang harmonis. sesama rekan sekerja belum dapat menciptakan lingkungan yang kondusif.

Selain itu juga, untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, harus memperhatikan komunikasi, karena komunikasi sangatlah penting bagi suatu kumpulan atau organisasi, dengan adanya komunikasi yang baik akan berpengaruh pada tercapai tidaknya tujuan organisasi. Komunikasi berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada

seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. Komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran, atau berhubungan (Arif Yusuf Hamali, 2018).

Komunikasi yang baik antar individu di dalam organisasi maupun antara anggota dengan anggota, kelompok dengan kelompok, atasan dengan bawahan, dan kadang komunikasi organisasi satu dengan yang lainnya. Kita tahu pentingnya komunikasi organisasi yang baik terdiri dari a. Komunikator/pengirim, pesan yang diberikan oleh sipengirim atau komunikator kurang dapat di terima oleh pegawai. b. Saluran, antara komunikasi antar pribadi (tatap muka) saluran dapat berupa udara yang menalirkan getaran nada atau suara. c. Pesan atau simbol. Disampaikan atau dibawah atau melalui suatu media atau saluran baik secara langsung maupun tidak langsung contohnya berbicara langsung melalui telpon, surat, email atau media lainnya, d. Komunikan/penerima, menerima pesan yang disampaikan dan menterjemahkan isi pesan yang diterimanya ke dalam bahwa yang dimengerti oleh komunikan itu sendiri. Komunikasi yang terjadi sangat dibutuhkan untuk membangun organisasi menjadi kompak dalam menjalankan tujuan organisasi.

Kejaksaan Republik Indonesia adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara, di bidang penuntutan serta kewenangan lain No. 16 tahun 2004 tentang kejaksaan, tugas dan wewenang Negara serta Bidang Ketertiban dan Ketentraman Umum.

Kejaksaan Republik Indonesia sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan, Kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang dipilih oleh dan bertanggung jawab

kepada Presiden. Kejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi, dan Kejaksaan Negeri merupakan kekuasaan negara khususnya dibidang penuntutan, dimana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan.

Visi Kejaksaan Republik Indonesia: "Menjadi Lembaga Penegak Hukum yang Professional, Proporsional dan Akuntabel". Sedangkan Misi Kejaksaan Republik Indonesia:

1. Meningkatkan Peran Kejaksaan Republik Indonesia Dalam Program Pencegahan Tindak Pidana.
2. Meningkatkan Professionalisme Jaksa Dalam Penanganan Perkara Tindak Pidana.
3. Meningkatkan Peran Jaksa Pengacara Negara Dalam Penyelesaian Masalah Perdata dan Tata Usaha Negara.
4. Mewujudkan Upaya Penegakan Hukum Memenuhi Rasa Keadilan Masyarakat.
5. Mempercepat Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Kejaksaan Republik Indonesia yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara peneliti bahwa lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Empat Lawang, bahwa: 1). Kamar mandi yang mengeluarkan aroma tidak sedap, dikarenakan posisi kamar mandi (wc) berada di dekat ruangan pelayanan dan dekat dengan pintu utama masuk. 2). Tata kelola ruangan yang belum tertata rapi, sehingga ruangnya belum dikatakan normal, misalnya: a. Ukuran ruangan bidang tindak pidana umum yakni 4m x 6m dengan 7 meja kerja, dan 2 lemari, b. Ukuran ruangan bidang tindak pidana khusus yakni 8m x 6m dengan 6 meja kerja dan 2 lemari, dan c. Ukuran ruangan bidang Sekretariat yakni 4m x 4m dengan 3 meja kerja dan 1 lemari

serta 3 kursi tamu. 3). Hubungan interaksi antar sesama rekan kerja kurang harmonis, misalnya ketika teman kerja yang kurang paham terhadap pekerjaannya, rekan kerja yang lain tidak mau memberi tahu.

Begitu juga hasil pengamatan sementara peneliti bahwa komunikasi: 1). Pimpinan maupun bawahan belum menciptakan hubungan komunikasi yang baik, misalnya pimpinan kurang dapat mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, mendorong pegawai untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 2). Adanya pegawai Kejari Empat Lawang lambat dalam memberikan informasi. Mengenai persuratan dari TU untuk diberikan kepada jaksa.

Lingkungan kerja belum kondusif dan belum maksimalnya proses komunikasi mengakibatkan kinerja belum optimal. Kinerja pegawai belum sesuai dengan rencana disepakati bersama dan Masih kurangnya evaluasi kinerja pegawai maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Empat Lawang”**.

II. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di Kejaksaan Negeri Empat Lawang dengan alamat di Tj. Kupang, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Empat Lawang, Sumatera Selatan 31453. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan desain penelitian dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan observasi awal pada objek penelitian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, menentukan

rumusan, mempersiapkan inlitian, mengadakan penelitian, mengadakan penelitian, mengumpulkan data, analisis terkumpul, hasil penelitian kesimpulan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kejaksaan Negeri Empat Lawang berjumlah 46 orang, terdiri dari ASN berjumlah 34 orang, sedangkan Tenaga Honorer berjumlah 12 orang, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya di lakukan di setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Sujarweni, 2020). Dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n.

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Dengan menggunakan rumus.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]^2$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed). Karena signifikansi lebih dari

0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Bedasarkan hipotesis pertama hasil pengujian regresi sederhana variabel lingkungan kerja diperoleh $Y = a + bX_1$ yaitu nilai konstanta yaitu sebesar 48,596, sedangkan Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,398 satuan. Berdasarkan hasil uji koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,563 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599. Berdasarkan Hasil Uji t lingkungan kerja (X_1), menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,517$ lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$, dengan $n = 46$ menunjukkan nilai dalam distribusi t_{tabel} adalah sebesar 2,021.

Bedasarkan hipotesis kedua hasil pengujian regresi sederhana variabel komunikasi diperoleh $Y = a + bX_2$ yaitu nilai konstanta yaitu sebesar 37,037, sedangkan nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,958 satuan. Berdasarkan hasil uji koefisien variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 berada pada interval koefisien 0,60 - 0,799. Berdasarkan Hasil Uji t komunikasi (X_2), menunjukkan nilai t_{hitung} adalah 8,388 lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha) 0.05$, dengan $n = 46$ menunjukkan nilai dalam distribusi t_{tabel} adalah sebesar 2,021.

Bedasarkan hipotesis ketiga menunjukkan Berdasarkan pengujian regresi berganda diperoleh persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ yaitu nilai konstanta yaitu sebesar 22,224, sedangkan nilai koefisien regresi variabel

lingkungan kerja sebesar 0,251 satuan dan nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,824 satuan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah $57,896 > F_{tabel} = 3,20$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,20 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H_1) terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Hipotesis Kedua (H_2) terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai.
3. Hipotesis Ketiga (H_3) terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. SARAN

1. Hendaknya kamar mandi selalu di jaga kebersihannya.
2. Hendaknya Pimpinan maupun bawahan selalu menciptakan hubungan komunikasi yang baik.
3. Seharusnya lingkungan kerja selalu kondusif.



4. Hendaknya kinerja pegawai sesuai dengan rencana yang telah disepakati bersama

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research*. CV. Budi Utama.
- Agustini, F. (2016). Analisis Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal PIKOM (Penelitian Komunikasi Dan Pembangunan)*, 17(2), 143. <https://doi.org/10.31346/jpikom.v17i2.757>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Arta Aqila. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM* <https://artaqila.blogspot.co.id>.
- Arif yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai* (cetakan ke). Penerbit Gava Media.
- Bryan, B., & Haryadi, E. (2018). Analisis Pengaruh Variabel Moderasi Switching Costs Terhadap Hubungan Service Performance Dan Customer Loyalty Member Celebrity Fitness Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 52–71. <https://doi.org/10.25170/jm.v15i1.98>
- Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada media Group.
- CHR. Jimmy L. Gaol. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Huseno, T. (2019). *WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT MODERATING OF WORK SATISFACTION ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE DEPARTMENT OF COOPERATION AND SMEs PROVINCIAL GOVERNMENT WEST SUMATRA*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 44(1), 37–48. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v44i1.252>
- Irham Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja* (cetakan ke). CV. Alfa Beta.
- Made, N., & Kansa, D. (2019). Ni Made Dewi Kansa Putri Peran Semangat Kerja 1(2), 60–76.
- Moulana, F., & Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami. (2015). Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 178–185.
- Nitisemito. (2015). *MANAJEMEN PERSONALIA* (cetakan ke). Yudhistira.
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 41(1), 16–24.
- Pandi Afandi. (2016). *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Edisi Pert). CV. Budi Utama.
- Priansa Donni Juni. (2018). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85.



- <https://doi.org/10.32795/widyamana-jemen.v3i1.1193>
- Rizal, Z. (2016). *M akro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Volume 1 No.01 | Mei 2016*. 1(01), 1–13.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, Implementasi dalam organisasi* (Cetakan ke). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfa Beta.
- Syofian Siregar. (2015). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. bumi aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (edisi keli). Rajawali Pers.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). PT. Raja Grafindo.
- Santoso, Muhammad Rendi, Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS VOL.12, NO. 1, Januari 2022*, 12(1), 84–94.