

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS SOSIAL KABUPATEN
WONOGIRI
TAHUN 2021

*INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION, WORK MOTIVATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SOCIAL SERVICES OF WONOGIRI
DISTRICT IN 2021*

Fakihul Jihad Al Muzaky¹, Dra. Maya Sekar Wangi, M.Si.², Drs. Siswanta, M.Si.³
Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Slamet Riyadi Surakarta
7fjihad@gmail.com, 99fakihuljihad@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kegunaan penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi atau perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sehingga dapat mendorong dan menghasikan kinerja yang berkualitas. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri dengan populasi karyawan berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi komunikasi organisasi yang terjadi, maka kinerja karyawan juga akan lebih baik. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi adanya motivasi kerja yang terjadi, maka kinerja karyawan juga akan berpengaruh lebih baik. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi adanya lingkungan kerja yang terjadi, maka kinerja karyawan juga tidak akan berpengaruh lebih baik.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational communication, work motivation, and work environment on employee performance. The use of this research is as input and consideration for agencies or companies to know the importance of organizational communication, work motivation, and work environment so that they can encourage and produce quality performance. This research is an explanatory research. This research was conducted at the Social Service Office of Wonogiri Regency with a population of 50 employees. The technique of data collection is done by the questionnaire method. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational communication has a significant effect on employee performance, meaning that the higher the organizational communication that occurs, the better employee performance will be. Work motivation has a significant effect on employee performance, meaning that the higher the work motivation that occurs, the employee's performance will also have a better effect. The work environment has a

significant effect on employee performance, meaning that the higher the work environment that occurs, the employee's performance will also not have a better effect.

Keyword : Organizational Communication, Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri merupakan sebuah instansi atau kantor Pemerintahan yang mempunyai berbagai tugas atau urusan pemerintahan daerah yang menurut atau berdasarkan asas dari otonomi daerah dan selainitu membantu melaksanakan tugas pembantuan di bidang social. Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu membutuhkan staff atau karyawan memiliki kinerja yang baik.

Karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan dan membantu perusahaan mencapai kinerja dan daya saing yang baik. Hasil kerja karyawan dapat ditinjau dari kualitas jam kerja, dan kerjasama dapat dilihat dari kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan ini menjadi salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja dari karyawan menentukan kemajuan perusahaan itu. Dan kinerja juga merupakan hal yang sangat begitu penting bagi suatu organisasi dalam mencapa tujuannya (Fachrezi dan Khair, 2020: 107). Kinerja

karyawan sendiri pencapaian nyata dicapai oleh karyawan saat melakukan aktivitas kerja selama periode tertentu atau yang telah ditentukan.

Kinerja ialah gambaran tingkat pencapaian aspek pelaksanaan rencana kegiatan untuk mencapai tujuan kemudian sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan sebuah organisasi (Moeheriono, 2012: 106).

Kualitas dari karyawan atau pegawai staff Dinas Sosial belum optimal, dapat diketahui dari atau berdasarkan sasaran kerja pegawai itu sendiri atau yang bisa di sebut SPK, aspek dari SPK sendiri meliputi/ terdiri dari Kuantitas kerja, Kualitas dari kerja, Waktu dari kerja dan juga biaya yang diperoleh dari staff itu sendiri.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu komunikasi dan lingkungan kerja. Komunikasi sangat menuntut setiap orang untuk mempelajari, mempelajari, memahami dan memecahkannya. faktor dari motivasi kerja juga sangat dapat memengaruhi kinerja yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Dinas Sosial kabupaten Wonogiri Mengelola

Motivasi sebagai Upaya untuk memastikan kinerja yang baik & optimal dengan penghargaan diberikan kepada karyawan yang kreatif dan berprestasi dalam bekerja. Format penghargaan: kenaikan gaji atau, naik jabatan.

Karyawan atau seseorang diklasifikasikan sebagai staff berprestasi akan dilihat dari seberapa bekerja kerasnya dia dan dengan tujuan akhir itu masih bisa dicapai. Stephen (2010: 77) Tekankan bahwa komunikasi adalah transmisi dan pemahaman makna. Untuk membuat komunikasi berhasil, Anda harus menyampaikan dan memahami makna. Hamali (2016: 108) Komunikasi dapat dilakukan secara efektif didalam organisasi, sehingga memudahkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan nyaman bagi karyawan. Sunyoto (2013: 39) Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja/ staff dan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan yang ditugaskan. Lingkungan kerja ini adalah komponen penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas kerja. Ada beberapa faktor dalam lingkungan organisasi seperti

sikap karyawan, tingkat kebisingan tempat kerja, aturan kerja, pencahayaan, sirkulasi udara dan keselamatan. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik memotivasi karyawan untuk bekerja, yang mempengaruhi kepuasan dan semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dinas sosial di wilayah Wonogiri baik, dengan masing-masing sektor memiliki wilayahnya sendiri. Namun, beberapa ruangan tidak dingin, panas, dan kurang pencahayaan, yang mungkin merugikan di beberapa area. Hal ini disebabkan sistem sirkulasi udara yang kurang memadai dan tidak semua ruang kerja memiliki sirkulasi udara.

Dinas Sosial Kabupaten Wongiri merupakan salah satu kantor pemerintahan yang di dalamnya terdapat kegiatan-kegiatan perkantoran yang di lakukan oleh para pegawainya. Kegiatan perkantoran dilakukan dengan adanya komunikasi dan lingkungan kerja. Menurut hasil pengamatan, nampak bahwa diantara pegawai ditempat tersebut memiliki kinerja yang kurang efektif dalam melakukan kegiatan perkantoran.

Komponen karyawan merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan proses personalia, dan kelangsungan hidup perusahaan membutuhkan karyawan dengan

keterampilan dan pengetahuan. Upaya perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja dengan baik mengharuskan perusahaan untuk menyadari semua kebutuhan terkait karyawan, termasuk insentif dan kompensasi.

Permasalahan yang muncul terkait dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri dalam menetapkan insentif pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, golongan, dan status. Hal ini disebabkan adanya pegawai yang kurang antusias terhadap pekerjaannya dan kurang minat, sikap, dan kebutuhannya dalam bekerja karena insentif yang diberikan kurang memadai dan kinerja yang dicapai kurang baik.

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan strategi penelitian asosiatif. Studi asosiatif ialah studi yang menggambarkan dan menyelidiki hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017: 20). Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek, masing-masing dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diselidiki dan kesimpulan yang ditarik darinya

(Sugiyono, 2017: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2017: 137). Sebagai pedoman pengambilan sampel, jika ada kurang dari 100 orang akan kami kumpulkan semua, dan jika ada 100 orang atau lebih, kami hanya akan mengumpulkan 10% - 25% atau lebih (Arikunto, 2013: 108). Mengingat jumlah populasi karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri sebanyak 50 karyawan Pns maupun non Pns maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuisisioner. Kuisisioner merupakan suatu daftar tertulis yang berisi tentang rangkaian pertanyaan/ pernyataan suatu hal tertentu untuk dijawab secara tertulis. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisisioner melalui kuisisioner tersebut dikirimkan ke peneliti untuk pengolahan data.

Uji Validitas yang diteliti dalam penelitian ini adalah validitas butir-butir angket untuk mengetahui apakah sistem tersebut dapat diterapkan, dan dilakukan dengan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf signifikansi 0,05. Artinya, item tersebut dianggap valid. Berkorelasi secara

signifikan dengan jumlah total poin untuk item tersebut. Periksa validitasnya dengan program SPSS.

Reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menentukan apakah survei survei yang digunakan untuk mengumpulkan data pada variabel survei dapat diandalkan. Kuesioner yang digunakan dapat dianggap kredibel atau kredibel jika tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut terkadang konsisten (Ghozali, 2016). Kriteria pengujian untuk uji reliabilitas ini adanya koefisien. Memiliki cronbach's alpha $\geq 0,60$ Setelah itu, penelitian ini dianggap reliabel. Sebaliknya apabila koefisien cronbach's alpha $< 0,60$ Dalam hal ini, penelitian ini dikatakan tidak dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Linearitas

HASIL PENELITIAN

1. Uji t

Komunikasi Organisasi (X1), diperoleh nilai thitung sebesar 3,972 dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini artinya ada hubungan yang signifikan antara

komunikasi organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama yang berbunyi "Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kayawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri" terbukti kebenarannya.

Motivasi Kerja (X2), diperoleh nilai thitung sebesar 4,432 dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua yang berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kayawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri" terbukti kebenarannya.

Lingkungan Kerja (X3), diperoleh nilai thitung sebesar -0,393 dengan nilai *p-value* sebesar $0,696 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Ini artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kayawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri" tidak terbukti kebenarannya.

Berdasar hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial kabupaten Wonogiri.

2. Uji F

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 175,291 dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri” terbukti kebenarannya.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,914 yang artinya diketahui bahwa hubungan yang diberikan oleh variabel bebas komunikasi organisasi

(X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri sebesar 91,4% sedangkan untuk sisanya $(100\% - 91,4\%) = 8,6\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya beban kerja, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri.

Hasil analisis diperoleh nilai *t* hitung sebesar sebesar 3,972 dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini artinya ada hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri” terbukti kebenarannya.

Hasil analisis diperoleh diperoleh nilai F hitung sebesar 175,291 dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya ada hubungan yang

signifikan antara variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri” terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi adanya komunikasi organisasi yang terjadi, maka kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri juga akan berpengaruh lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Suryani Lestasi (2016) dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri.

Hasil analisis diperoleh nilai *t* hitung sebesar 4,432 dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri” terbukti kebenarannya.

Hasil analisis diperoleh nilai *F* hitung sebesar 175,291 dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri” terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi adanya motivasi kerja yang terjadi, maka kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri juga akan berpengaruh lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani Lestasi (2016) dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri.

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar $-0,393$ dengan nilai p -value sebesar $0,696 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Ini artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri” tidak terbukti kebenarannya.

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar $175,291$ dengan nilai p -value sebesar $0,000 <$

$0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri” terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi adanya lingkungan kerja yang terjadi, maka kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri juga tidak akan berpengaruh lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono dan Corry (2017) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

Hasil analisis diperoleh nilai thitung sebesar 3,972 dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini artinya Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis diperoleh nilai thitung sebesar 4,432 dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis diperoleh nilai thitung sebesar -0,393 dengan nilai p-value sebesar $0,696 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Ini artinya Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil analisis diperoleh nilai hitung sebesar 175,291 dengan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, Ini artinya Komunikasi Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta. *Jurnal EMBA*, 1(3).
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Djarwanto, & Subagyo, P. (2012). *Statistik Induktif*. 5(4).
- Ekonomi, F., & Bisnis, D. a N. (2015). *Program studi s1 manajemen*. 2015.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *EJounal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 87–101. [http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal_Desy_\(05-13-16-01-06-37\).pdf](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal_Desy_(05-13-16-01-06-37).pdf)
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fahmi. (2014). Mengevaluasi Kinerja Karyawan. 9(2), 294–306.
- Ghozali. (2016). *Multivariate analysis application with IBM SPSS 23 Program*. 7(11), 769–778.
- Gondowahjudi, L. E., Ratri, D. R., & Hakim, L. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang Dimediasi oleh Motivasi di RSUD Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(4), 331–342.

<https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2018.004.04.7>

Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed). Universitas Muhammadiyah Malang.

Hartati, Y., Sri Langgeng Ratnasari, & Susanti, E. N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Concept and Communication*, 9(23), 294–306.

Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Moeheriono, M. (2012). Analisis Pengukuran Kinerja KaryMoeheriono, M. (2012). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resource Scorecard di BMT Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 311–339.awan Dengan Metode Human Resource Scorecard di BMT Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2), 311–339.

Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43.

Nursasongko, G. S., & Nugraheni, R. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

Prativi, Y. P., Dewi, D. M., & Chairia. (2020). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* Vol. 4 No. 1, 2020. *Jimea*, 4(1), 106–113.

<http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1490064&val>

=12596&title=Analisis Komparatif Pengukuran Kinerja Entitas Syariah dengan Balance Scorecard dan Masalah Scorecard

Ratmono, D., & Ghozali. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 10*. BP UNDIP Semarang.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Robbins. (2011). *Manajemen Kinerja Organisasi*. 9(2), 294–306.

Samade, S., & Taba, M. I. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT . Adhi Karya (Persero). 1(1).

Saragi, D. D., Saragi, D. D., & Sari, P. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 1845, 55–79.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga

Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Ferrari, JR, Jhonson, JL, & McCown, WG (1995). *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research & Treatment*. New York: Plenum Press. Yudistira P, Chandra. Diktat Ku.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Gunadarma.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam.

Jakarta: Pranada Media Group.