
The Role of the Work Environment and Communication on Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance at the Sukoharjo Regency Industry and Manpower Service

Peran Lingkungan Kerja Dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo

Lilis Sulistyani¹, Ari Nugroho²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma AUB Surakarta^{1,2}

Email : lilissulistyani44@yahoo.co.id¹ ablehkaka@gmail.com²

Abstract

The aim of the research is to determine, test and analyze empirically the significance of the influence of the work environment and communication on work motivation, job satisfaction and employee performance at the Sukoharjo Regency Industry and Manpower Service. The population in this study were 50 employees at the Sukoharjo Regency Industry and Manpower Service. Data collection techniques using questionnaires. The sample using the census technique was 50 respondents. Data analysis using instrument testing, linearity testing, hypothesis testing, and path analysis. The t test proves that the work environment and communication have a significant effect on work motivation; work environment has a significant effect on job satisfaction but communication has an insignificant effect; The work environment, communication and work motivation have a significant effect on performance, but job satisfaction has an insignificant effect. The total R² test is 0.944, meaning that performance is explained by the work environment, communication, work motivation and job satisfaction at 94.4% and the remaining 5.6% is explained by other variables outside the model. The F test can be concluded that the work environment, communication, work motivation and job satisfaction have a significant effect on performance. The results of the path analysis prove that the direct influence of communication on performance is the dominant and effective path that has a significant influence on improving performance. Work motivation and job satisfaction have proven to be ineffective in mediating the influence of the work environment on performance and the influence of communication on employee performance.

Keywords: Work Environment, Communication, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Sampel dengan teknik sensus yaitu sebanyak 50 responden. Analisis data dengan uji instrumen, uji linearitas, uji hipotesis, dan analisis jalur. Uji t membuktikan Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun komunikasi berpengaruh tidak signifikan; Lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan. Uji R² total sebesar 0,944 artinya kinerja di jelaskan oleh lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 94,4 % dan sisanya sebesar 5,6 % dijelaskan variabel lain diluar model. Uji F dapat disimpulkan lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis jalur membuktikan bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja merupakan jalur yang dominan dan efektif berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti tidak efektif dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam suatu organisasi mana pun yang salah satunya seperti pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan pelaksanaan organisasi, khususnya

sebagai pendorong utama tercapainya tujuan dan juga sebagai motor penggerak dan efisiensi aktivitas organisasi, oleh karena itu pengelolaan SDM harus dapat dilakukan sebaik mungkin. Kinerja pegawai merupakan salah satu dalam pengelolaan SDM yang patut mendapat perhatian organisasi dalam meningkatkan peran pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu sangat diperlukan perhatian yang serius oleh para pimpinan organisasi terhadap kinerja pegawai, karena hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Kamal Khan, (2023) bahwa untuk mencapai kinerja organisasi yang baik perlu adanya perhatian terhadap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

Mooi et al., (2020) menjelaskan bahwa kinerja biasa juga dikatakan sebagai hasil kerja (*output*) dari suatu proses (*konversi*) yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut dengan masukan (*input*), tingkatan pelaksanaan hasil kerja seseorang yang dicapai harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Dalam hal ini kinerja harus diperhatikan terutama pada hasil *output* kerja pegawai. Organisasi akan memperoleh manfaat apabila mendapati pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kebutuhan dan hak seluruh pegawai guna untuk mencapai kinerja yang baik tersebut.

Perhatian pimpinan organisasi terhadap aspek lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu point penting di dalam pencapaian tujuan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo, kurangnya perhatian serta kepedulian mengenai pentingnya aspek – aspek tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai menjadi menurun, hal tersebut dapat merugikan pegawai dan merugikan organisasi pula. Pada hakikatnya, kinerja pegawai banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek, namun fokus penelitian ini hanya mengambil aspek – aspek yaitu aspek lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai (Wardhana et al., 2023a) Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan pegawai dimana bekerja. Lingkungan kerja dan pegawai tidak dapat lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja pegawai (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022). Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga pegawai dapat bekerja maksimal. Pada saat lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pegawai dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pegawai bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022).

Adapun permasalahan lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo yaitu beberapa peralatan kerja seperti komputer lambat saat digunakan, beberapa kursi kantor rusak karena ada beberapa pegawai yang duduk tidak teratur, terdapat pula hubungan rekan kerja dan dengan atasan kurang baik, kurangnya kerja sama antar pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja di lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara maksimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, lelah sehingga kinerja pegawai akan rendah. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Camoiras-Rodríguez & Varela-Neira, (2024); Wardhana et al., (2023b) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Lindeberg et al., (2022); Vischer, (2007) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja pegawai didalam suatu organisasi. Komunikasi adalah pertukaran informasi antar pegawai untuk mendukung proses kerja di dalam organisasi. (Qin, 2024; R & Santhiya, 2024; Sivasankaran & Kannan, 2024) Terdapat berbagai sumber daya manusia dalam organisasi, sebagian dari mereka menjadi pemimpin, sedangkan sebagian besar menjadi anggota atau pegawai. Organisasi akan berkomunikasi dengan semua anggota yang ada didalamnya, karena memang komunikasi merupakan komponen penting dari organisasi, tidak akan ada organisasi tanpa itu. Qin, (2024) menyatakan bahwa komunikasi membantu dalam penciptaan motivasi dengan menginformasikan pegawai tentang tanggung jawab mereka, kualitas pekerjaan mereka, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja di bawah standar.

Berdasarkan observasi terkait komunikasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo yaitu terkadang masih terjadi miskomunikasi terkait penyampaian informasi pekerjaan antara pihak manajemen atau admin dengan beberapa pegawai dan bagian tertentu. Beberapa jenis kesalahan komunikasi yang terjadi adalah kesalahan penyampaian informasi dari pihak manajemen tentang pekerjaan kepada admin, adanya konflik antara atasan dengan pegawai terkait pekerjaan. Hal ini terjadi dan mengakibatkan komunikasi yang buruk. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Qin, (2024); R & Santhiya, (2024); Sivasankaran & Kannan, (2024) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Geomanda et al., (2024); Lathifan & Suherman, (2023); Mursidah, (2023) bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi juga akan memiliki kewajiban yang tinggi atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan penuh semangat dan sebaik mungkin serta menerapkan segala kemampuan dan pengetahuannya dalam mencapai kinerja yang ideal. Menurut Agung (2022) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan pada kemauan dan penggerak kekuatan aktivitas seseorang karena setiap motif memiliki tujuan tertentu untuk dicapai. Motivasi kerja itu penting, hal tersebut disebabkan karena motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila kebutuhan fisik dan psikologis terpenuhi, pegawai akan termotivasi atas kinerjanya menjadi lebih baik. Semakin kebutuhan tersebut dipenuhi, semakin tinggi motivasi kerja pegawai untuk bekerja. Pegawai akan bekerja dengan penuh tekad dan semangat untuk mencapai hasil yang ideal, karena ada motivasi kerja di dalam diri mereka.

Permasalahan terkait motivasi, yaitu tidak adanya apresiasi terhadap pegawai yang mampu mencapai target pekerjaan, pegawai admin yang bekerja dengan baik tidak mendapatkan penghargaan, kegiatan pelatihan tidak selalu ada dan kurang, tidak ada penghargaan kepada pegawai yang mampu bekerja dengan baik. Hal tersebut yang menjadi permasalahan motivasi dalam Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Geopani et al., (2024); Idrus et al., (2024); Permatasari et al., (2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Gandung, (2024); Infantri et al., (2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pegawai memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (Bağlan et al., 2024; SCHOOL OF BUSINESS GALGOTIAS UNIVERSITY & Sinha, 2024) Fenomena kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo disebabkan oleh faktor-faktor di luar kendali pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain kondisi fisik tempat kerja yang belum mendukung pegawai dalam bekerja, hubungan kerja yang kurang baik antar pegawai, dan kompensasi berupa tunjangan kerja yang belum memadai.

Menurut Kartika, (2024) pegawai yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga dapat menunjukkan kinerja yang maksimal guna memenuhi tanggung jawab yang diterima dalam pekerjaannya. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk bekerja keras dan mengembangkan keterampilan mereka secara teratur. Di sisi lain, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memandang pekerjaan pegawai sebagai pengulangan dan tidak menarik, membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan sembarangan, yang dapat berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian yang relevan dilakukan Kadek Ery Perwira Dinata et al., (2024); Nuraini Kemala Sari et al., (2024); Siswanto, (2024) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Hutama et al., (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan dilakukan dengan mengambil judul “Peran lingkungan kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja (Aguinis et al., 2024). Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Schiederig, 2014). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Hetty Hernany et al., (2024) bahwa kinerja biasa juga dikatakan sebagai hasil kerja (*output*) dari suatu proses (*konversi*) yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut masukan (*input*), tingkatan pelaksanaan hasil kerja seseorang yang dicapai harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan individu pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi..

Lingkungan Kerja

Alia & Isa Anshori, (2024) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain - lain. lingkungan kerja segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi aktifitas kerja karyawan (Page & Tolmie, 2024). Selanjutnya Thi Thu Hai et al., (2024) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pegawai menyelesaikan pekerjaannya untuk setiap harinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai yang melakukan pekerjaan untuk mempengaruhi semua kegiatan kerjanya.

Komunikasi

Istilah komunikasi berasal dari istilah latin *Communicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicas* yang berarti alat untuk berkomunikasi khususnya suatu sistem pengiriman dan penerimaan berita, seperti telegraf, telegraf, radio, dll (Annisak & Wandini, 2023).

Secara umum, unsur komunikasi dapat digambarkan menjadi empat bagian, yaitu komunikator, pesan, media, dan komunikan. Istilah dari komunikator adalah sender, encoder atau pengirim pesan, yaitu perorangan ataupun lembaga yang bertindak sebagai pemberi atau pengirim pesan. Bukan hanya sebagai pengirim pesan, komunikator juga dapat sekaligus sebagai pengagas atau disebut sebagai narasumber.

Dondolo et al., (2023) mengemukakan komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui bermacam macam saluran. Dimana suatu proses yang mentransmisikan kepada penerima pesan melalui media yang dilakukan komunikator dalam suatu tindakan komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari komunikasi adalah suatu proses transfer informasi dan pengertian yang mengalir melalui tingkatan manajemen sampai ke lini pegawai dan personalia paling bawah untuk menyampaikan tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang (Annisak & Wandini, 2023). Motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tertarik pada aktivitas tertentu. Mutmainah et al., (2023) Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan segala bentuk kegiatan dalam mencapai tujuan (Schunk, 2023).

Motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada pegawai sehingga bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani (Habsy et al., 2023).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari Motivasi kerja adalah dorongan kehendak yang menyebabkan seorang pegawai melakukan suatu tindakan dalam organisasi agar mau bekerja secara berhasil dengan ikhlas dan tidak terbebani, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya (Seno et al., 2023). Kepuasan kerja merupakan respons emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan. Kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Büssing & Bissels, 1998).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Kepuasan sebenarnya adalah kondisi subyektif yang merupakan hasil kesimpulan berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dari yang diharapkan, diinginkan, dan dianggap sesuai atau berhak untuk itu. Sedangkan setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Seema, 2022).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kepuasan kerja adalah aspek psikologis pegawai yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan respons emosional pegawai terhadap situasi kerja yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi atau melampaui harapan

METODE

Lokasi penelitian ini mengambil pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo dengan alamat Gedung Menara Wijaya Lantai 4 Jl. Jenderal Sudirman No. 199 Sukoharjo. dan UPTD BLK itu beralamat di Jl. Sastrotenoyo no 14.

Adapun Obyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo

Jenis penelitian kuantitatif, untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner.

Sampel dengan teknik sensus yaitu sebanyak 50 responden.

Analisis data dengan uji instrumen, uji linearitas, uji hipotesis, dan analisis jalur.

Persamaan Regresi adalah sebagai berikut

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y_3 = \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + \beta_7 X_3 + \beta_8 X_4 + e_3 \dots \dots (3)$$

Keterangan:

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Komunikasi

X_3 / Y_1 = Motivasi Kerja

X_4 / Y_2 = Kepuasan Kerja

Y_3 = Kinerja Pegawai

$\beta_1 \dots \beta_8$ = Koefisien regresi

$e_1 \dots e_3$ = error

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Jalur

Persamaan Analisis Regresi Jalur I:

$$Y_1 = 0,452 X_1 + 0,384 X_2 + e_1$$

Penjelasan dari persamaan pertama analisis regresi jalur:

1. β_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,452, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Peningkatan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja.
2. β_2 = Koefisien regresi komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,384, artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Peningkatan komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja

Persamaan Analisis Regresi Jalur II

$$Y_2 = 0,450 X_1 + 0,271 X_2 + e_2$$

Penjelasan dari persamaan kedua analisis regresi jalur:

1. β_3 = Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,450, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Peningkatan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja.

2. β_4 = Koefisien regresi komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,271, artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Peningkatan komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja..

Persamaan Analisis Regresi Jalur III

$$Y_3 = 0,391 X_1 + 0,795 X_2 + (-0,532) X_3 + 0,239 X_4 + e_3$$

Penjelasan dari persamaan ketiga analisis regresi jalur:

1. β_5 = Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,391. artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Peningkatan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. β_6 = Koefisien regresi komunikasi terhadap kinerja sebesar 0,795, artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Peningkatan komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. β_7 = Koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja sebesar -0,532, artinya motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Peningkatan motivasi kerja berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai.
4. β_8 = Koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,239, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Peningkatan kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai..

Uji t

Tabel 1
 Hasil Uji t Persamaan

Persamaan	Hubungan Variabel	Sig	Keterangan
1	Lingkungan kerja → Motivasi kerja	0,001	Signifikan
	Komunikasi → Motivasi kerja	0,003	Signifikan
2	Lingkungan kerja → Kepuasan kerja	0,003	Signifikan
	Komunikasi → Kepuasan kerja	0,063	Tidak Signifikan
3	Lingkungan kerja → Kinerja	0,001	Signifikan
	Komunikasi → Kinerja	0,000	Signifikan
	Motivasi kerja → Kinerja	0,002	Signifikan
	Kepuasan kerja → Kinerja	0,095	Tidak Signifikan

Hasil Uji t persamaan pertama, kedua dan ketiga dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil regresi jalur persamaan pertama pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 1 terbukti (H_1 terbukti).
2. Hasil regresi jalur persamaan pertama pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,003 > 0,05$ berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 terbukti (H_2 terbukti).
3. Hasil regresi jalur persamaan kedua pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,003 < 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 3 terbukti (H_3 terbukti).
4. Hasil regresi jalur persamaan kedua pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,063 > 0,05$ berarti variabel komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 4 tidak terbukti (H_4 tidak terbukti).
5. Hasil regresi jalur persamaan ketiga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 5 terbukti (H_5 terbukti).
6. Hasil regresi jalur persamaan ketiga pengaruh komunikasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 6 terbukti (H_6 terbukti).

7. Hasil regresi jalur persamaan ketiga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,002 < 0,05$ berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 7 terbukti (H_7 terbukti).
8. Hasil regresi jalur persamaan ketiga pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,095 > 0,05$ berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 8 tidak terbukti (H_8 tidak terbukti).

Uji F

1. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan pertama diketahui besarnya nilai $F = 31,508$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 17,842$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan ketiga diketahui besarnya nilai $F = 38,087$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji R^2

Nilai Koefisien determinasi total (R^2) sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - (e_1^2 \times e_2^2 \times e_3^2)$$

$$R^2 = 1 - (0,653^2 \times 0,753^2 \times 0,477^2)$$

$$R^2 = 1 - (0,427 \times 0,568 \times 0,228)$$

$$R^2 = 1 - 0,0553$$

$$R^2 = 0,944 = 94,4 \%$$

Hasil Nilai R^2 total sebesar 0,944 artinya kinerja di jelaskan oleh lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 94,4 % dan sisanya sebesar 5,6 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan.

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Dan Pengaruh Total

Tabel 2
 Analisis Jalur

No.	Hub. Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
1	Lingkungan kerja → Kinerja	$P_5 = 0,391^{**}$		
	Lingkungan kerja → Motivasi kerja → Kinerja		$= P_1 \times P_7$ $= 0,452^{**} \times -0,532^{**} = -0,240^{**}$	$= P_5 + (P_1 \times P_7)$ $= 0,391 + (-0,240)$ $= 0,151$
	Lingkungan kerja → Kepuasan kerja → Kinerja		$= P_3 \times P_8$ $= 0,450^{**} \times 0,239 = 0,107$	$= P_5 + (P_3 \times P_8)$ $= 0,391 + 0,107$ $= 0,498$
2	Komunikasi → Kinerja	$P_6 = 0,795^{**}$		
	Komunikasi → Motivasi kerja → Kinerja		$= P_2 \times P_7$ $= 0,384^{**} \times -0,532^{**} = -0,204^{**}$	$= P_6 + (P_2 \times P_7)$ $= 0,795 + (-0,204)$ $= 0,591$
	Komunikasi → Kepuasan kerja → Kinerja		$= P_4 \times P_8$ $= 0,271^{**} \times 0,239 = 0,064$	$= P_6 + (P_4 \times P_8)$ $= 0,795 + 0,064$ $= 0,859$

Penjelasan :

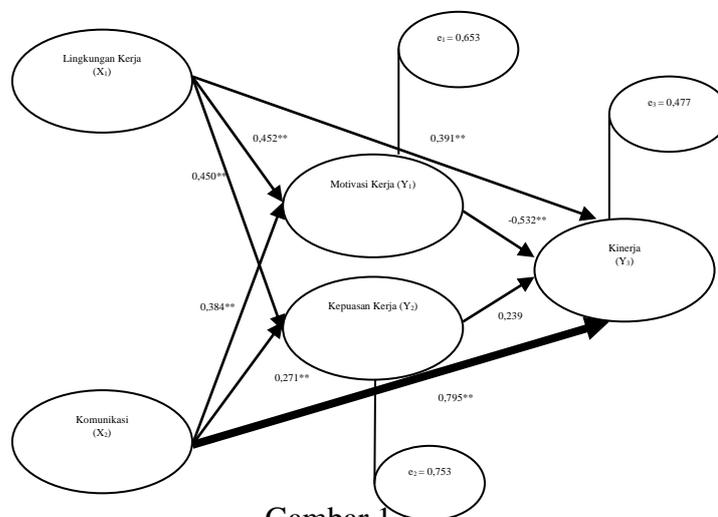
1. Hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja.

Penggunaan variabel intervening motivasi kerja tidak efektif dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja tidak efektif dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
3. Hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Penggunaan variabel intervening motivasi kerja tidak efektif dalam memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja
4. Hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap kinerja merupakan jalur yang efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja tidak efektif dalam memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja

Kesimpulan hasil analisis jalur membuktikan bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja merupakan jalur yang dominan dan efektif berpengaruh dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, karena memiliki nilai koefisien lebih besar diantara yang lain yaitu = **0,795**

Kerangka konseptual hasil akhir :



Gambar 1
Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja

Pengaruh langsung membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dilakukan oleh Camoiras-Rodríguez & Varela-Neira, (2024); Wardhana et al., (2023b) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lindeberg et al., (2022); Vischer, (2007) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut mendukung bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja lebih efektif dalam peningkatan kinerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo diarahkan dengan meningkatkan lingkungan kerja terhadap kinerja. Upaya dalam meningkatkan lingkungan kerja dilakukan dengan memperhatikan 3 nilai indikator uji validitas tertinggi lingkungan kerja yaitu pada item pernyataan ke 6, item pernyataan ke 7 dan item pernyataan ke 4. Adapun upaya yang dilakukan adalah dengan melihat point pernyataan kuesioner sebagai berikut :

- a. Pimpinan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo supaya lebih memperhatikan dan meningkatkan ketersediaan fasilitas bagi pegawai berupa keamanan kerja supaya dapat lebih mendukung setiap aktivitas bekerja pegawai.
- b. Pimpinan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo supaya lebih memperhatikan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan sikap dalam hubungan kerjasama antar pegawai maupun dengan pimpinan supaya lebih baik lagi.
- c. Pimpinan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo supaya lebih memperhatikan dan meningkatkan ketersediaan fasilitas bagi pegawai berupa dekorasi ruang kerja pegawai yang lebih baik supaya dapat memberikan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja

Pengaruh langsung membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti apabila komunikasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan secara signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dilakukan oleh Qin, (2024); R & Santhiya, (2024); Sivasankaran & Kannan, (2024) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Geomanda et al., (2024); Lathifan & Suherman, (2023); Mursidah, (2023) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pengaruh tidak langsung membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis jalur bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja lebih efektif dalam peningkatan kinerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo diarahkan dengan meningkatkan komunikasi terhadap kinerja. Upaya dalam meningkatkan komunikasi dilakukan dengan memperhatikan 3 nilai indikator uji validitas tertinggi komunikasi yaitu pada item pernyataan ke 2, item pernyataan ke 5 dan item pernyataan ke 4. Adapun upaya yang dilakukan adalah dengan melihat point pernyataan kuesioner sebagai berikut :

- a. Pimpinan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo supaya lebih memperhatikan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan sikap pegawai dalam melakukan komunikasi yang baik antar pegawai maupun dengan atasan dalam penyelesaian pekerjaan supaya dapat membuat kesenangan tersendiri buat pegawai sendiri.

- b. Pimpinan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo supaya lebih memperhatikan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan sikap pegawai dalam kemampuan berkomunikasi yang baik supaya dapat memberikan manfaat terhadap aktivitas bekerja pegawai.
- c. Pimpinan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo supaya lebih memperhatikan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan sikap pegawai supaya lebih banyak interaksi positif antara atasan dan pegawai lain dalam bekerja supaya dapat membuat hubungan yang makin baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sementara itu, komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak signifikan. Menariknya, motivasi kerja justru berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa 94,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, dengan 5,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Uji F membuktikan bahwa secara bersama-sama, semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis jalur mengungkapkan bahwa pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan efektif.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar upaya peningkatan kinerja pegawai difokuskan pada peningkatan komunikasi. Pimpinan Dinas diharapkan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas komunikasi antar pegawai dan dengan atasan, serta meningkatkan kemampuan berkomunikasi yang baik untuk memberikan manfaat terhadap aktivitas kerja. Selain itu, penting untuk meningkatkan interaksi positif antara atasan dan pegawai lain dalam bekerja. Mengingat motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak efektif sebagai variabel intervening dalam penelitian ini, disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan penggunaan variabel lain seperti komitmen atau disiplin kerja sebagai mediator.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., Beltran, J. R., & Marshall, J. D. (2024). Performance: Confirming, refining, and refuting theories. *Journal of Management Scientific Reports*, 2(2), 135–153. <https://doi.org/10.1177/27550311241247487>
- Alia, M. & Isa Anshori. (2024). The Role of the Work Environment on Career Development and Performance Motivation of Bank Jatim Bangkalan Employees. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 3(2), 331–342. <https://doi.org/10.55927/modern.v3i2.8485>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Annisak, F., & Wandini, R. R. (2023). Kemampuan Komunikasi Matematika Siswa dalam Pembelajaran. *TSAQOFAH*, 4(2), 958–963. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i2.2433>
- Bağlan, F. B., İnan, U. H., & Başlıgil, H. (2024). Analysis of the Impact of Demographic Characteristics and Business Conditions on Employee Job Satisfaction. *Journal of Advanced*

- Research in Natural and Applied Sciences*, 10(2), 337–349.
<https://doi.org/10.28979/jarnas.1342983>
- Büssing, A., & Bissels, T. (1998). Different Forms of Work Satisfaction. *European Psychologist*, 3(3), 209–218. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.3.3.209>
- Camoiras-Rodríguez, Z., & Varela-Neira, C. (2024). Social Media Managers' Performance: The Impact of the Work Environment. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 19(1), 671–691. <https://doi.org/10.3390/jtaer19010036>
- Dondolo, H. B., Tsinga Mambadja, S. J., & Conradie, D. P. (2023). Exploring non-profit organisations' communication channels and message content. *Communitas*, 28. <https://doi.org/10.38140/com.v28i.7582>
- Gandung, M. (2024). THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), 51–58. <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>
- Geomanda, F. A., Mariyanti, E., & . H. (2024). Kualitas Komunikasi dan Kreativitas Kerja sebagai Prediktor Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah". *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 4(2), 156–161. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v4i2.1590>
- Geopani, T., Rochyadi Suherman, A., Adang, A., Jannah, A., & Suswanto, D. (2024). Influence of Motivation and Work Competence on Employee Performance: At A Company Engaged in Marketing. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 17(1), 39–47. <https://doi.org/10.55208/bistek.v17i1.556>
- Habsy, B. A., Santoso, H. R. P., Nurfirda, I., & Putri, C. K. (2023). Motivasi sebagai Kunci Peran dalam Pendidikan. *TSAQOFAH*, 4(2), 587–603. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i2.2335>
- Hetty Hernany, D., Setiawati, B., Humaidi, M. A., & Puspita, A. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Desa Semangat Dalam Handil Bakti Kabupaten Barito Kuala. *Journal on Education*, 6(4), 18510–18518. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5802>
- Hutama, A. A., Noermijati, N., & Wirawan Irawanto, D. (2024). The effect of transactional leadership on employee performance mediated by job satisfaction, job stress and trust. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 13(3), 151–166. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i3.3297>
- Idrus, M. I., Idrus, M. I., & Ismail, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ganaya : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(2), 76–82. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v7i2.3196>
- Infantri, C. B., Ginting, G., & Asih, D. (2024). THE EFFECT OF WORK FROM HOME, WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 154–165. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3344>
- Kadek Ery Perwira Dinata, I Made Sara, & I Made Suniasta Amerta. (2024). Training and motivation on employee performance: Mediated by job satisfaction. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 22(2), 1672–1687. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.2.1581>
- Kamal Khan. (2023). Organizational Productivity: A Critical Analysis of the Impact of Employee Motivation. *Review of Managerial Science*, 5(1), 13–37. <https://doi.org/10.53909/rms.05.01.0192>
- Kartika, Y. D. (2024). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON WORK MOTIVATION IN BAPPEDA EMPLOYEES OF JAMBI CITY. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 15(01), 20–32. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.015.1.03>
- Lathifan, H., & Suherman, A. R. (2023). Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance: Study at a Vehicle and Machinery Industry Company in

- Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2), 352–362. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i2.448>
- Lindeberg, P., Saunila, M., Lappalainen, P., Ukko, J., & Rantanen, H. (2022). The relationship of physical, digital and social work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment. *Facilities*, 40(15/16), 72–88. <https://doi.org/10.1108/F-07-2021-0061>
- Mooi, E., Rudd, J., & De Jong, A. (2020). Process innovation and performance: The role of divergence. *European Journal of Marketing*, 54(4), 741–760. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2018-0110>
- Mursidah. (2023). Effect of Supervision and Communication on Employee Performance at PT Jamkrindo Makassar Branch. *Best Journal of Administration and Management*, 2(3), 110–125. <https://doi.org/10.56403/bejam.v2i3.151>
- Mutmainah, M., Vanchapo, A. R., & Wawo, B. A. M. (2023). Work Motivation Affects the Performance of Health Workers. *Journal of World Future Medicine, Health and Nursing*, 1(1), 23–33. <https://doi.org/10.55849/health.v1i1.131>
- Nuraini Kemala Sari, Wilchan, & Delta Lumban Gaol. (2024). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT. Latexindo). *International Journal of Society and Law*, 2(1), 206–220. <https://doi.org/10.61306/ijsl.v2i1.94>
- Page, G., & Tolmie, J. (2024). Physical working environments: How they affect our wellbeing and performance. *In Practice*, 46(3), 152–156. <https://doi.org/10.1002/inpr.420>
- Permatasari, I., Abbas, B., & Putera, A. (2024). The effect of training and work motivation on employee performance at the Regional Inspectorate of Southeast Sulawesi Province. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(03), 1091–1103. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i03.862>
- Qin, Y. S. (2024). The Impact of Organization-Employee Dialogic Communication on Employee Engagement in Remote Work. *International Journal of Business Communication*, 23294884241261061. <https://doi.org/10.1177/23294884241261061>
- R, G. S., & Santhiya, Mrs. A. (2024). Work Life Balance of an Employee in an Organization. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 12(4), 943–947. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2024.59909>
- Schiederig, T. (2014). *The implementation of performance-oriented systems* [TUHH Universitätsbibliothek]. <https://doi.org/10.15480/882.1199>
- SCHOOL OF BUSINESS GALGOTIAS UNIVERSITY, & Sinha, N. (2024). HOW ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTS THE JOB SATISFACTION. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*, 08(04), 1–5. <https://doi.org/10.55041/IJSREM32312>
- Schunk, D. H. (2023). Motivation Processes and Outcomes. In M. Bong, J. Reeve, & S. Kim (Eds.), *Motivation Science* (1st ed., pp. 22–28). Oxford University Press New York. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197662359.003.0004>
- Seema, Dr. (2022). Influence of job satisfaction on work performance. *Asian Journal of Management and Commerce*, 3(2), 203–204. <https://doi.org/10.22271/27084515.2022.v3.i2c.143>
- Seno, S., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). The Influence of Career Development, Competence and Work Conflict on Job Satisfaction. *Talent: Journal of Economics and Business*, 1(01), 14–22. <https://doi.org/10.59422/jeb.v1i01.189>
- Siswanto, A. (2024). The Impact of Employee Training, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance in the Tech Industry. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(3), 473–485. <https://doi.org/10.31538/tijie.v4i3.1161>

-
- Sivasankaran, P., & Kannan, G. K. (2024). Estimation of Employee Job Satisfaction Index in Organization –Case Study. *Research and Review: Human Resource and Labour Management*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.46610/RRHRLM.2024.v05i01.001>
- Thi Thu Hai, T., Thanh Lan, M., & Thi Minh Ngoc, L. (2024). The relationship between work environment and employees' innovative work behaviours: A proposed model. *VNU University of Economics and Business*, 4(2). <https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v4i2.268>
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*, 23(3), 175–184. <https://doi.org/10.1002/smi.1134>
- Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023a). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 235–244. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3266>
- Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023b). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 235–244. <https://doi.org/10.30812/target.v5i2.3266>