

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⁾

^{1,2} Universitas Dharma AUB Surakarta

Corresponding Author: lilissulistyani44@yahoo.co.id

ARTICLE INFO

Keywords: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Received : 15 October

Revised : 13 November

Accepted: 21 December

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRACT

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.

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 Abdurrahman dan Jati (2019) bahwa untuk mencapai kinerja organisasi yang baik perlu adanya perhatian terhadap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan.

Prakoso dan Efendi (2022) 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 mendapatkan 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 (Dewi *et. al.*, 2018). 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 (Asike dan Muslimin, 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 (Asike dan Muslimin, 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 Shihab *et. al.* (2022), Zebua (2021), Asike dan Muslimin (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Rotto *et. al.* (2022), Prakoso dan Efendi (2022) 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. (Steven *et. al.*, 2020). 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. Agung (2022) 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 Agung (2022), Jamilus dan Heryanto (2019), Prakoso dan Efendi (2022) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sebastian dan Andani (2020), Tiyas dan Parmin (2021) 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 Adiyasa dan Windayanti (2018), Akla dan Indradewa (2022), Agung (2022), Rotto *et. al.* (2022), Shihab *et. al.* (2022), Zebua (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Jamilus dan Heryanto (2019) 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 (Zebua, 2021). 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 Rokib dan Santoso (2018) 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 oleh Akla dan Indradewa (2022), Agung (2022), Zebua (2021), Asike dan Muslimin (2022), Tiyas dan Parmin (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2018) 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”.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja (Sudarmanto, 2018). Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Tiyas dan Parmin, 2021). Afandi (2018:83) 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.

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Sinambela dan Sinambela (2019) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Putri dan Ardiana (2019) kinerja adalah hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Liyas dan Primadi (2017:176) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu pekerjaanya. Menurut Prakoso dan Efendi (2022) 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. Menurut (Jamilus dan Heryanto (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, sasaran/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

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

Amalia et al. (2020:43) 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 adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya, kebersihan, music, dan lain-lain (Asike dan Muslimin, 2022). Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik di dalam perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Dewi et. al., 2018). Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula dalam melakukan pekerjaan, pegawai sebagai manusia tidak lepas dari berbagai keadaan di sekitar tempatnya bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi aktifitas kerja karyawan (Yuliantini dan Santoso, 2020). Selanjutnya Siagian (2018) 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 (Dewi et. al., 2018). Secara umum, unsur komunikasi dapat digambarkan menjadi empat bagian, yaitu komunikator, pesan, media, dan komunikasi. 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 (Cahyono, 2019).

Komunikasi adalah transfer informasi dan pengertian dari seseorang kepada seseorang. Untuk mentransfer informasi yang dimaksud dalam komunikasi, diperlukan proses komunikasi. Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan "Komunikasi adalah transmisi informasi dan pemahaman, tentang simbol-simbol verbal atau non-verbal". Komunikasi adalah proses pemahaman berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah dari organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi (Dewi et. al., 2018). Menurut Arni (2016:4), komunikasi adalah pertukaran pesan verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima pesan untuk mempengaruhi perilaku.

Agung (2022) 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. Menurut Afandi, (2021:47) 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 (Dewi et. al., 2018). Motivasi dapat didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk

bertindak, mendorong kita untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tertarik pada aktivitas tertentu. Mahmuddin (2018:141) Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai (Zebua, 2021). Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan segala bentuk kegiatan dalam mencapai tujuan (Busro, 2018). Selanjutnya motivasi dapat juga diartikan sebagai perubahan energi yang terjadi pada seseorang yang dapat berbentuk aktivitas nyata dan berupa kegiatan fisik untuk mencapai tujuan tertentu dalam aktivitas yang dijalankannya (Martini, 2019). Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

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 (Prakoso dan Efendi, 2022). Agung (2022) mengemukakan bahwa motivasi adalah rangsangan pada kemauan dan penggerak kekuatan aktivitas seseorang karena setiap motif memiliki tujuan tertentu untuk dicapai.

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 (Tiyas dan Parmin, 2021). Sinembela dan Sinambela (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Fattah (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak seseorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, 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 (Hamali, 2018:201).

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 (Asike dan Muslimin, 2022).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pegawai akan merasa puas dengan kesesuaian kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapinya (Dewi et. al., 2018). 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 perkerjaannya (Yuliani et. al., 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 PENELITIAN

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

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

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 ...e ₃ | = error |

HASIL

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. $\beta_8 = 0,239$, 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:

- 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).
- 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).
- 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 R²

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		$= P_1 \times P_7$ $= 0,452^{**} X - 0,532^{**} = - 0,240^{**}$	$= P_5 + (P_1 \times P_7)$ $= 0,391 + (- 0,240)$ $= 0,151$
	Lingkungan kerja → Kepuasan kerja → Kinerja		$= P_3 \times P_8$ $= 0,450^{**} X 0,239 = 0,107$	$= P_5 + (P_3 \times P_8)$ $= 0,391 + 0,107$ $= 0,498$
2	Komunikasi → Kinerja	$P_6 = 0,795^{**}$		
	Komunikasi → Motivasi kerja → Kinerja		$= P_2 \times P_7$ $= 0,384^{**} X - 0,532^{**} = - 0,204^{**}$	$= P_6 + (P_2 \times P_7)$ $= 0,795 + (- 0,204)$ $= 0,591$
	Komunikasi → Kepuasan kerja → Kinerja		$= P_4 \times P_8$ $= 0,271^{**} X 0,239 = 0,064$	$= P_6 + (P_4 \times P_8)$ $= 0,795 + 0,064$ $= 0,859$

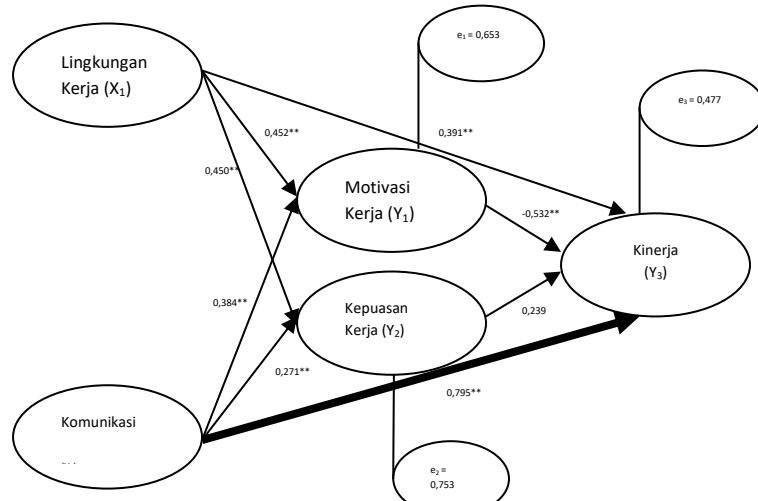
Penjelasan :

- 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 Shihab *et. al.* (2022), Zebua (2021), Asike dan Muslimin (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang

dilakukan oleh Rotto *et. al.* (2022), Prakoso dan Efendi (2022) 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 penelitian Yuliani *et. al.* (2022), Prakoso dan Efendi (2022), Dewi *et. al.* (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian oleh Adiyasa dan Windayanti (2018), Akla dan Indradewa (2022), Agung (2022), Rotto *et. al.* (2022), Shihab *et. al.* (2022), Zebua (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tidak mendukung penelitian Jamilus dan Heryanto (2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

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 tersebut mendukung penelitian Santosa (2017), Yuliani *et. al.* (2022), Dewi *et. al.* (2018), Steven *et. al.* (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian oleh Adiyasa dan Windayanti (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan tidak mendukung penelitian Akla dan Indradewa (2022), Agung (2022), Zebua (2021), Asike dan Muslimin (2022), Tiyas dan Parmin (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh 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 Agung (2022), Jamilus dan Heryanto (2019), Prakoso dan Efendi (2022) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sebastian dan Andani (2020), Tiyas dan Parmin (2021) 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 mendukung penelitian Simangunsong et. al. (2019), Prakoso dan Efendi (2022), Dewi et. al. (2018) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Adapun motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian oleh Adiyasa dan Windayanti (2018), Akla dan Indradewa (2022), Agung (2022), Rotto et. al. (2022), Shihab et. al. (2022), Zebua (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan tidak mendukung penelitian Jamilus dan Heryanto (2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak 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 tersebut tidak mendukung penelitian Santosa (2017), Dewi et. al. (2018), Steven et. al. (2020), Tiyas dan Parmin (2021) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian oleh Adiyasa dan Windayanti (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan tidak mendukung penelitian Akla dan Indradewa (2022), Agung (2022), Zebua (2021), Asike dan Muslimin (2022), Tiyas dan Parmin (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh 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

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo
2. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo
4. Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo.
6. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo
7. Motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo
8. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo.
9. Hasil Nilai 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 penelitian, misal variabel kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan.
10. Hasil uji secara serempak (Uji F) dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
11. 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.

12. Motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti tidak efektif dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

Saran

Beberapa saran :

1. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo difokuskan supaya meningkatkan komunikasi terhadap kinerja. Upaya dilakukan dengan :
 - 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.
2. Penggunaan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dikarenakan tidak efektif sebagai pemediasi dalam penelitian ini, maka penelitian yang akan dapat mengganti dengan variabel lain, seperti komitmen, disiplin kerja atau yang lain

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P.. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 26 (2), 66-73
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Adiyasa. Nikolas Ivan Waskita dan Windayanti. 2018. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing

- Agung. M. Alvin Prabu. 2022. The Effect of Work Communication, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Performance of Medical Employees at Public Health Center of Palembang City (Palembang Ilir Region), *International Journal of Business, Managementand Economics* Vol. 3 No. 3, August 2022
- Akla. Saihu dan Rhian Indradewa. 2022. The Effect of Soft Skill, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Commitment, *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 5, No 1, Page: 6070-6083
- Amalia, Nur, Ramadhani Ahmad. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepemimpinan Dan Pengendalian Diri (Locus Of Control) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas, *Indonesian Journal of Business and Management* 2 (1): 28-34
- Arni, Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara
- Asike. Ades dan Ulyana Muslimin. 2022. Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep, *Amsir Bunga Rampai Journal*, Vol. 1 (Issue 1) Year 2022
- Busro. M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Prenadamedia Group.
- Cahyono. Arie. 2019. *Unggul Berkommunikasi*. Jawa Timur : Uwais inspirasi indonesia
- Dewi. Chandra Retna, Suharto, Djoko Setyo Widodo. 2018. Effect OfWork Environment And Communication Work On Job Satisfaction Through Motivation PT. Indo Premier Sekuritas Indonesia, *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* Volume 7 Issue 7 Ver. II PP – 60-67
- Diamantidis. Anastasios D. dan Prodromos. Chatzoglou. 2019. Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatera (Anggota IKAPI)
- Gujarati, Damodar N. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Buku II. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Jamilus dan Heryanto. 2019. The Effect of Competence, Communication & Motivation on Employee Performance in People's Welfare Regional Secretariat of Padang City, Indonesia, *Archives of Business Research*, 7(5), 106-122.
- Liyas. Jeli Nata dan Reza Primadi. 2017 "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat." Al Masraf: *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan* 2 (1): 1-10.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mahmuddin, Yuliarman. 2018. Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap
- Nurudin. 2017. *Ilmu Komunikasi: Ilmiah dan Populer.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Putri, E. N., & Ardiana, I. D. K. R. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan ITS Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39
- Prakoso. Arief dan Suryono Efendi. 2022. Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai tahun 2021 pada kantor pusat produksi, inspeksi dan sertifikasi hasil perikanan Provinsi DKI Jakarta, *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 4, Number 7, 2022*
- Riduwan. 2018. *Dasar-dasar Statistika.* Bandung: Alfabeta.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media

- Rokib, M. N., & Santoso, D. 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 108-127.
- Rotto. Dicky Fernando, Irvan Trang, Genita G. Lumintang. 2022. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA Vol.10 No.4. November 2022, Hal 1181-1193*
- Santosa. Rendi Eka. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Cemara Agung, Cicalengka (Survey Pada Bagian Divisi Weaving, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)* Vol. 1 No. 3
- Saydam. Gouzali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Sarwono. 2012. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta. Refika Aditama.
- Simangunsong. Agnes Delviana ,Matin, dan Siti Rochanah. 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Katolik, *Jurnal Visipena Volume 10, Nomor 1, Juni 2019*
- Siagian, S. P. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aks
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sudarmanto, S. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Shihab. Muhamad Riziq, Wawan Prahiawan, Vera Maria. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing, Kabupaten Tangerang, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol.3 No.3 : 5479-5492
- Steven, Dhita Adriani Rangkuti, Ferlin, Fernando. 2020. Effect of Communication, Motivation, Work Environment on Job Satisfaction of Employees in PT. Capella Patria Utama Medan, *International Journal of Research and Review Vol.7 Issue. 12*
- Tiyas. Anggun Palupining dan Parmin 2021. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai

Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3(2) April 2021

Yuliani. Tutik, Misna Ariani, Derry Muhammad Fahmi Ihsan. 2022. Analisis kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi, *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen Volume. 18 Issue 4 Pages 806-815*

Zebua. Yuniman. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Tbk Padanghalaban, *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)* Vol. 01 No. 02 April 2021 Page 217-226