

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN DI
KABUPATEN HALMAHERA SELATAN**

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

ALFITRAH HI. RUSTAM

2118 30065

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

TUGAS AKHIR

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN
DI KABUPATEN HALMAHERA SELATAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ALFITRAH HI RUSTAM

Nomor Induk Mahasiswa: 211830065

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 19 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Miswanto Dr., M.Si.

Penguji



Heni Kusumawati, S.E., M.Si.

Yogyakarta, 19 Juni 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan dengan total 151 responden. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria bekerja sebagai karyawan/pegawai/buruh dan berdomisili di Kabupaten Halmahera Selatan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan bantuan *google form* dan kuesioner. Alat uji analisis menggunakan IBM SPSS Statistics 23.

Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan, (3) Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan, (4) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan, (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan, (6) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan, (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan, (8) Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan, (9) Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan, (10) Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.

Kata kunci: komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of communication, work environment, and motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in employees in South Halmahera regency. The sample in this study were employees in South Halmahera regency with a total of 151 respondents. The sampling technique used in this study is purposive sampling with criteria of working as an employee/employee/laborer and domiciled in South Halmahera regency. The data collection process is done with the help of google Forms and questionnaires. Analysis test tools using IBM SPSS Statistics 23.

The results of this study are: (1) communication has no effect on employee job satisfaction in South Halmahera regency, (2) work environment has a positive effect on employee job satisfaction in South Halmahera regency, (3) motivation has a positive effect on employee job satisfaction in South Halmahera regency, (4) communication has a positive effect on employee performance in South Halmahera regency, (5) work environment has, (6) motivation has a positive effect on employee performance in South Halmahera regency, (7) job satisfaction has a positive effect on employee performance in South Halmahera regency, (8) job satisfaction cannot mediate the relationship between communication and employee performance in South Halmahera regency, (9) job satisfaction cannot mediate the relationship between work environment and employee performance in South Halmahera regency, (10) job satisfaction can mediate the relationship between motivation and employee performance in South Halmahera regency.

Keywords: communication, work environment, motivation, job satisfaction, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin dan kreativitas dalam mengelola interaksi dan fungsi karyawan guna mencapai efektivitas dan efisiensi, mendukung pencapaian target bisnis, kepuasan karyawan, dan dampak positif bagi masyarakat (Candana et al., 2020). Meningkatkan performa karyawan melalui manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu taktik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Ini cocok dengan pandangan yang dinyatakan oleh Safrina (2017) bahwa kinerja karyawan mengacu pada kapasitas karyawan dalam memenuhi target secara individu dan dalam konteks perusahaan, dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien, melalui penggunaan sumber daya yang efektif serta efisien.

Produktivitas karyawan bisa memengaruhi produktivitas perusahaan, sehingga setiap organisasi perlu memahami beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam kepuasan bekerja karyawan sebagai berbagai aspek penting yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Aspek atau faktor-faktor tersebut juga termasuk dalam berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Nugrahaningsih & Julaela (2017), mereka juga mengatakan terdapat beberapa elemen yang memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya adalah gaji, suasana kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan, semangat kerja, ketertiban kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan berbagai faktor lainnya. Menurut Andarsari & Setiadi (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat terpengaruh dengan beberapa faktor yang saling berkaitan.

Penelitian ini ditujukan pada pegawai di PEMDA Kabupaten Halmahera Selatan. Pada penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi beberapa faktor dominan yang diduga kuat berkontribusi secara positif ataupun secara negatif terhadap kinerja pegawai negeri di Pemerintah Kabupaten Halmahera Selatan, yaitu komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Tantangan terbesar dalam implementasi sistem manajemen kinerja pegawai di pemerintahan daerah (PEMDA) adalah menyelaraskan antara sasaran kinerja organisasi dengan sasaran kinerja pegawainya. Perlu adanya sinkronisasi dalam hal tersebut sehingga kinerja pegawai membantu tercapainya sasaran kinerja organisasi instansi pemerintah. Dalam hal ini, kajian hubungan antara faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya terhadap peningkatan kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan kepada masyarakat adalah topik yang menarik untuk diteliti dalam konteks akademis.

Berdasarkan kondisi dan latar belakang di atas, penulis tertarik menguji lebih lanjut korelasi antar variabel-variabel independen tersebut di atas akan variabel dependen yaitu kinerja karyawan melalui kondisi yang terjadi di Kabupaten Halmahera Selatan. Dengan dasar penjelasan yang sudah dipaparkan, oleh sebab itu penulis menjalankan penelitian ini dengan judul. **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan”**.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diformulasikan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan?
8. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
9. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
10. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
3. Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
4. Menguji pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
5. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
6. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
7. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

8. Menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
9. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
10. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi

Menurut Safrina (2017) menyatakan bahwa komunikasi dipahami sebagai pertukaran informasi antara pengirim dan penerima dan kesimpulan makna (persepsi) antara pihak-pihak yang berkepentingan. Komunikasi adalah sarana yang dipakai organisasi untuk mengidentifikasi fungsi yang tepat untuk mencapai keunggulan organisasi dan menciptakan kemajuan organisasi. Berdasarkan pendapat Melani et al. (2016) komunikasi dalam organisasi ialah metode mengumpulkan, memproses, menyimpan juga menyebarkan komunikasi yang memungkinkan organisasi berfungsi.

Lingkungan Kerja

Menurut Citraningtyas & Djastuti (2017) lingkungan kerja mencakup segala alat dan bahan yang dipakai, situasi di sekitar area kerja, serta metode konsep dalam bekerja secara individu juga dalam sebuah grup. Lingkungan pekerjaan meliputi semua faktor fisik dan budaya sosial yang dapat memengaruhi individu. Pekerjaan adalah kegiatan manusia dengan aspek jasmani dan rohani dilibatkan didalamnya untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Jadi, dapat dikatakan lingkungan pekerjaan meliputi semua hal di seputaran pekerjaan tersebut yang bisa memengaruhi individu saat menyelesaikan kewajiban yang diberikan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017).

Motivasi

Menurut Mubarak (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses mendorong dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan. Jadi, memahami proses psikologis ini sangat penting jika manajer ingin berhasil membimbing karyawannya menuju tujuan perusahaan. Motivasi adalah stimulan yang memberikan semangat pada seseorang agar mau bersinergi, bekerja produktif dan menyelaraskan segala usahanya untuk mencapai kepuasan (N. R. Kurniawan, 2020). Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan menjadi lebih tekun dalam menyelesaikan tugasnya dan menggunakan energi untuk memacu diri mereka sendiri untuk mencapai standar keunggulan yang diharapkan.

Kepuasan Kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kepuasan dalam bekerja sesungguhnya bersifat personal. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda atas yang satu dengan yang lain, bergantung pada nilai-nilai yang diyakini. Karyawan yang puas merasa lebih terhubung dan terikat dengan perusahaan mereka daripada karyawan yang tidak puas (Jufrizen & Hutasuhut, 2022). Berdasarkan Fidyah & Setiawati (2019) yang mendefinisikan kepuasan bekerja merupakan hasil dari evaluasi yang dilakukan oleh karyawan untuk menentukan sejauh mana tugas yang mereka kerjakan menghasilkan manfaat yang dianggap signifikan. Kepuasan kerja akan tercapai jika karyawan merasa bahwa apa yang diperoleh di tempat kerja sesuai dengan apa yang dianggap penting oleh karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah istilah yang terdapat dalam bahasa Indonesia yang berasal dari kata dasar "kerja" yang diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja yang dapat pula diartikan sebagai pencapaian. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan respon terhadap berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Kinerja berarti hasil kualitatif dan kuantitatif atas tugas yang diselesaikan karyawan saat pelaksanaan kewajiban yang dikerjakannya (Paramarta et al., 2021). Kinerja ialah ukuran keberhasilan pekerjaan yang mencakup mutu dan jumlah dalam periode tertentu dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dijalankan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan untuk mencapai target perusahaan (Mariati & Hanif, 2018). Suatu organisasi dapat dianggap efisien jika kinerja karyawan memenuhi target perusahaan.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
Indrawati (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Denpasar	Responden: 50 Teknik analisis data: 1. Analisis inferensial 2. <i>Path analysis</i>	Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi performa staf secara positif yang signifikan.
Masyitah & Mahargiono (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Teknik analisis data: 1. Analisis validitas dan reliabilitas 2. Analisis jalur	1. Komunikasi berpengaruh atas kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh ke kinerja karyawan melalui pengaruh positif
Mariati & Hanif (2018)	The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on	Responden: 130	1. Motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan secara

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)	Teknik analisis data: <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	langsung, tetapi motivasi dapat berdampak pada kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.
--	---	---	--

Pengembangan Hipotesis

H1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H4: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H6: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

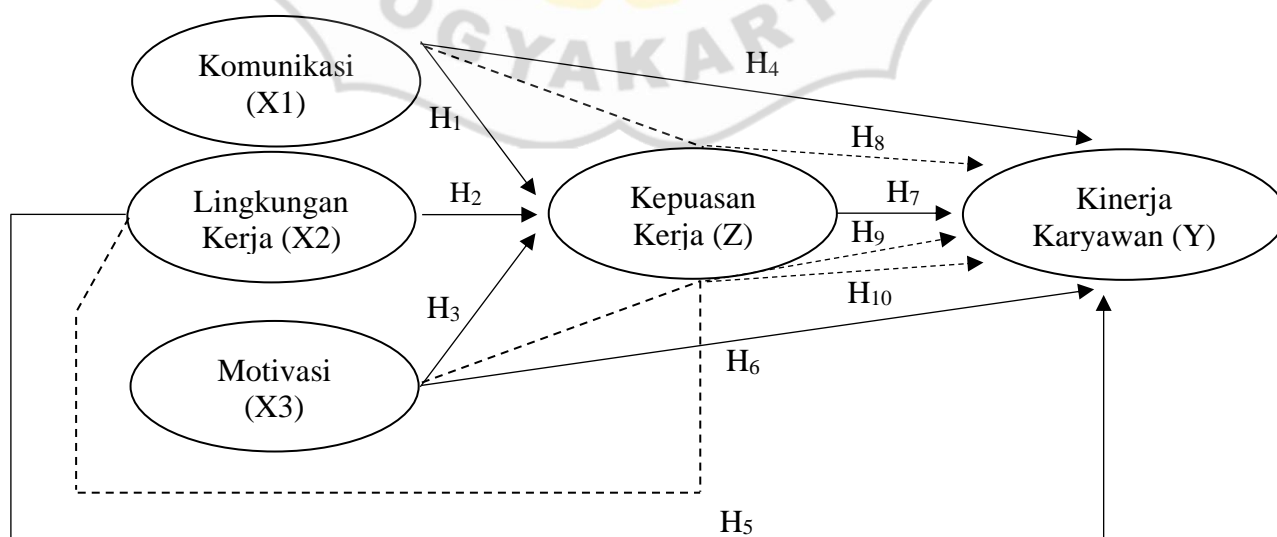
H7: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H8: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

H9: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

H10: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Model Penelitian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Keterangan:

- : Pengaruh langsung
- : Pengaruh melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Karakteristik khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang saat ini bekerja pada perusahaan di Kabupaten Halmahera Selatan
2. Bekerja dan bertempat tinggal di Kabupaten Halmahera Selatan

Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan dengan bantuan *google form* dan disebar melalui tautan.

Jenis Variabel

Ada tiga jenis variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel Independen (X): komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi.
2. Variabel Mediasi/*Intervening* (Z): kepuasan kerja
3. Variabel Dependen (Y): kinerja karyawan

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komunikasi	Komunikasi adalah suatu mekanisme pengiriman pesan seperti konsep, pemikiran, atau pandangan dari seorang individu ke individu lain melalui media yang berbeda seperti lisan atau tulisan,	1. Transparansi dan kejujuran dalam komunikasi. 2. Kepedulian dalam sikap. 3. Dukungan verbal dan non-verbal dengan sesama karyawan.	Likert

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	dengan tujuan tertentu (Diyanti et al., 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 4. Sikap positif terhadap diri sendiri dan teman kerja. 5. Kesamaan dalam pengetahuan dan pengalaman. 	
Lingkungan Kerja	Lingkungan pekerjaan meliputi semua aspek yang terkait dengan pekerja dan dapat memengaruhi pekerja saat bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Citraningtyas & Djastuti, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlengkapan kerja 2. Penataan ruang kerja 3. Kerahasiaan ruang kerja 4. Keselamatan kerja 5. Relasi antarkaryawan 6. Relasi dengan pimpinan dan bawahan. 	Likert
Motivasi	Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, terutama tenaga kerja, dengan tujuan meningkatkan kualitas dan profitabilitas semua pihak yang terlibat (Jufrizen & Sitorus, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Fokus pada masa depan 3. Cita-cita yang tinggi 4. Fokus pada pekerjaan 5. Upaya untuk berkembang 	Likert
Kepuasan Kerja	Menurut Untung & Nugraheni (2017) kepuasan bekerja merujuk kepada keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap tugas yang dilakukan 2. Kepuasan dengan supervisi 3. Kepuasan terhadap tim kerja 4. Kepuasan terhadap situasi kerja 	Likert
Kinerja Karyawan	Menurut Diyanti et al. (2021) kinerja karyawan adalah derajat pencapaian yang berhasil diperoleh oleh seorang pekerja dalam tugasnya, yang dapat diamati dari mutu dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja tersebut dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu hasil kerja yang dihasilkan. 2. Kepatuhan pada waktu menyelesaikan pekerjaan. 3. Kerelaan untuk bekerja sama. 4. Kepedulian dan dapat diandalkan. 5. Kreativitas dalam tugas dan tanggung jawab. 	Likert

Pengukuran Variabel

Pengukuran dalam penelitian ini memanfaatkan skala likert. Ini dipakai untuk menentukan besaran nilai berdasarkan penilaian responden penelitian ini.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Kuesioner yang digunakan berisi pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics 23.

Metode dan Teknik Analisis

Analisis Deskriptif

Santika & Antari (2019) menyatakan metode analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden penelitian, seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

Uji Instrumen

Pengujian ini bertujuan agar mengevaluasi sejauh mana kelayakan kuesioner sebagai sarana pengumpulan data dapat diandalkan (Dinata, 2022). Terdapat dua ide dalam mengukur mutu data, yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan utama agar valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu kuesioner dapat dikatakan sah atau tidak. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan dan konten kuesioner dapat mengekspresikan hal-hal yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut (Paparang et al., 2021).

2. Uji Reliabilitas

Masyitah & Mahargiono (2021) mendefinisikan uji reliabilitas merupakan teknik yang diterapkan untuk mengevaluasi kuesioner yang digunakan sebagai indikator suatu variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan menilai kualitas hasil model regresi bisa memberikan estimasi linier yang akurat. Model regresi yang dihasilkan bebas dari gejala uji normalitas, multikolinearitas dan distribusi heteroskedastisitas (Fidyah & Setiawati, 2019). Uji asumsi klasik terdiri dari berikut ini:

1. Uji Normalitas

Fidyah & Setiawati (2019) menjelaskan maksud pengujian normalitas ialah untuk menilai sama ada taburan pemboleh ubah bebas atau sisa regresi mematuhi taburan normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas dipakai untuk mengevaluasi hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi yang dianggap baik adalah yang tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independennya (Melani et al., 2016).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengevaluasi apakah terdapat ketidakserasian variasi antara satu observasi dengan observasi lain dalam suatu model regresi disebut heteroskedastisitas. Jika variasi dari sisa antar pengamatan tetap sama, maka dikenal sebagai homoskedastisitas, dan apabila berbeda, dikenal sebagai heteroskedastisitas (Melani et al., 2016).

Uji Model

1. Uji F (Simultan)

Pada intinya, Uji F bertujuan untuk menetapkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Masyitah & Mahargiono, 2021)

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen (Julita & Arianty, 2017).

Uji Hipotesis

1. Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda untuk menelaah dampak variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji T (Parsial)

Uji t adalah sebuah uji untuk menentukan keberartian dampak variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen (Paparang et al., 2021).

Uji Sobel

Uji Sobel melakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana variabel antara (Z) korelasi tak langsung antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) disebut mediator jika variabel antara (Z) mempengaruhi hubungan keduanya (Masyitah & Mahargiono, 2021).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Subjek dalam penelitian ini berjumlah total 151 responden yang terdiri atas kelompok pekerja karyawan/pegawai/buruh di Kabupaten Halmahera Selatan. Karakteristik responden penelitian dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Deskripsi Karakteristik Responden

No.	Identitas	Kategori	Jumlah	Presentase
-----	-----------	----------	--------	------------

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1	Jenis Kelamin	Laki-laki	56	37,09
		Perempuan	95	62,91
		Total	151	100
2	Usia	20 – <30	139	92,05
		30 – <40	9	5,96
		40 – <50	3	1,99
		≥50	0	0
		Total	151	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	70	46,36
		Diploma (D1-D4)	10	6,62
		Sarjana (S1)	68	45,03
		Magister (S2)	2	1,33
		Doktoral (S3)	1	0,66
		Total	151	100

Sumber: hasil penyebaran kuesioner

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Penghitungan statistik deskriptif ini dilakukan untuk melihat ikhtisar data secara umum seperti nilai tengah (*median*), tertinggi (*maksimum*), terendah (*minimum*), dan standar deviasi dari setiap variabel.

Tabel 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	151	8	30	24.91	4.039
Lingkungan Kerja	151	15	30	24.71	3.364
Motivasi	151	14	30	26.56	3.263
Kepuasan Kerja	151	13	30	25.21	3.329
Kinerja Karyawan	151	8	30	25.38	3.757
Valid N (listwise)	151				

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilaksanakan guna menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Kevalidan dalam pengujian ini akan dianggap sah apabila kuesioner tersebut dapat diartikan mampu menjelaskan hal yang diuji. Pada analisis faktor, pertanyaan kuesioner akan dianggap sah jika nilai *loading factor* > 0,5.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel		Loading Factor Item	Kondisi	Loading Factor	Status
Komunikasi (X1)	X1.1	0,719	>	0,5	Valid
	X1.2	0,770	>	0,5	Valid
	X1.3	0,841	>	0,5	Valid
	X1.4	0,683	>	0,5	Valid
	X1.5	0,886	>	0,5	Valid
	X1.6	0,687	>	0,5	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,659	>	0,5	Valid
	X2.2	0,731	>	0,5	Valid
	X2.3	0,742	>	0,5	Valid
	X2.4	0,824	>	0,5	Valid
	X2.5	0,671	>	0,5	Valid
	X2.6	0,782	>	0,5	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,630	>	0,5	Valid
	X3.2	0,694	>	0,5	Valid
	X3.3	0,748	>	0,5	Valid
	X3.4	0,771	>	0,5	Valid
	X3.5	0,681	>	0,5	Valid
	X3.6	0,711	>	0,5	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,662	>	0,5	Valid
	Z.2	0,778	>	0,5	Valid
	Z.3	0,694	>	0,5	Valid
	Z.4	0,823	>	0,5	Valid
	Z.5	0,821	>	0,5	Valid
	Z.6	0,749	>	0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,816	>	0,5	Valid
	Y.2	0,661	>	0,5	Valid
	Y.3	0,709	>	0,5	Valid
	Y.4	0,779	>	0,5	Valid
	Y.5	0,814	>	0,5	Valid
	Y.6	0,694	>	0,5	Valid

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Output Realibity Statistics Variabel Komunikasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	30

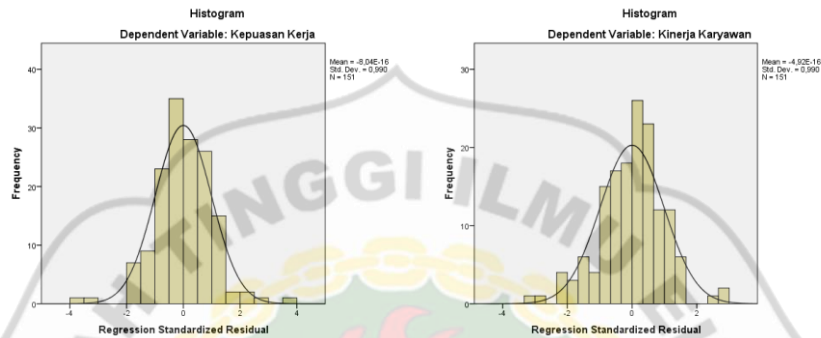
Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,936 dari 30 butir pertanyaan. Dikarenakan skor melebihi 0,60, maka dapat disarankan bahwa instrumen pengukuran dalam studi tersebut termasuk dalam kategori "sangat reliabel".

Hasil Uji Asumsi Klasik

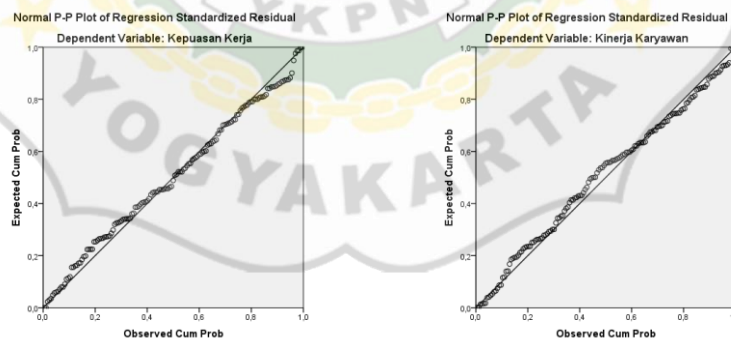
1. Uji Normalitas



Gambar 2 Histogram Pengujian Normalitas Data Variabel Z dan Y

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Pada gambar di atas, informasi yang dimaksudkan adalah bahwa data variabel yang digunakan menunjukkan distribusi normal. Ini terlihat dari titik sisa yang berasal dari data dengan distribusi normal dan mengikuti garis diagonal atau garis linear. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Variabel Z dan Y

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Dari *P-P Plot* yang normal, terlihat bahwa data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Hasil pengujian uji multikolonieritas data dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 6 Uji Multikolonieritas Variabel Z dan Y

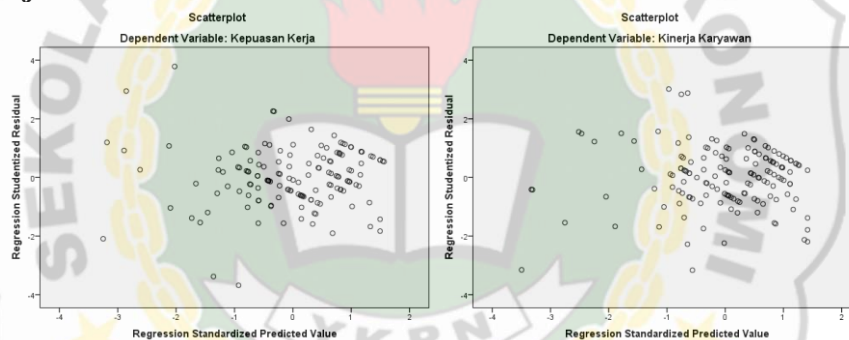
		Collinearity Statistics	
		Toleran ce	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	,468	2,137
	Lingkungan Kerja	,472	2,119
	Motivasi	,720	1,388

		Collinearity Statistics	
		Toleran ce	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi	,468	2,137
	Lingkungan Kerja	,472	2,119
	Motivasi	,720	1,388

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Tabel 9 dan Tabel 10 menggambarkan hasil pengujian multikolinieritas, dengan nilai yang kurang dari 0,10, menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Scatterplot Variabel Z dan Y

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Penelitian yang ideal adalah yang tidak memiliki heteroskedastisitas (sebaiknya homoskedastisitas). Dari gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan merata di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk mengetahui faktor mana yang memengaruhi kinerja karyawan.

Analisis Regresi Model I

Hasil Uji Model I

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji Model F Variabel Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740,460	3	246,820	39,345	,000^b
	Residual	922,176	147	6,273		
	Total	1662,636	150			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Dari data tabel analisis regresi di atas, didapatkan hasil uji Anova pada analisis regresi dengan nilai F sebesar 39,345 dan signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,667 ^a	,445	,434	2,505	1,795

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, nilai R^2 pada model regresi I adalah 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa 44,5% variasi pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Sementara itu, sebagian besar variasi lainnya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ketiga variabel independen tersebut.

Hasil Uji Hipotesis I

Regresi Linier Berganda

Model Analisis Regresi I dipakai untuk menentukan seberapa besar pengaruh langsung dari variabel bebas X1, X2, dan X3 terhadap variabel Z.

Tabel 9 Analisis Regresi Berganda Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	5,206	1,855		2,806	,006		
	Komunikasi	-,025	,074	-,031	-,342	,733	,468	
	Lingkungan Kerja	,372	,088	,376	4,203	,000	,472	
	Motivasi	,431	,074	,422	5,834	,000	,720	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Persamaan regresi untuk model regresi I adalah sebagai berikut:

$$Z = 5,206 (a) + -0,025 (X1) + 0,372 (X2) + 0,431 (X3) + e^1$$

Uji T (Parsial)

Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) -> kepuasan kerja (Z): H1 ditolak (t hitung -0,342 < t tabel 1,655 | Signifikansi 0,733 > 0,05).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Lingkungan Kerja (X1) -> kepuasan kerja (Z): H2 diterima (t hitung 4,203 > t tabel 1,655 | Signifikansi 0,000 < 0,05).
3. Motivasi (X3) -> kepuasan kerja (Z): H3 diterima (t hitung 5,834 > t tabel 1,655 | Signifikansi 0,000 < 0,05).

Analisis Regresi Model II

Hasil Uji Model II Uji F (Simultan)

Tabel 10 Uji Model F Variabel Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1395,795	4	348,949	70,570	,000^b
	Residual	721,927	146	4,945		
	Total	2117,722	150			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Dari tabel analisis regresi yang diberikan, terlihat bahwa nilai F yang dihasilkan dari uji anova dalam analisis regresi adalah sebesar 70,570 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel seperti komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,812 ^a	,659	,650	2,224	1,903

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R^2) dari model regresi I adalah 0,659. Artinya, sekitar 65,9% dari variasi pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel independen tersebut.

Hasil Uji Hipotesis II Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Model II dipakai untuk mengetahui seberapa besar dampak yang langsung ditimbulkan oleh variabel bebas komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3), dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 12 Analisis Regresi Berganda Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,635	1,846		,344	,732		
	Komunikasi	,259	,074	,278	3,515	,000	,468	2,137
	Lingkungan Kerja	,153	,088	,137	1,735	,005	,472	2,119
	Motivasi	,547	,073	,475	7,447	,000	,720	1,388
	Kepuasan Kerja	,455	,073	,403	6,211	,000	,555	1,803

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olahan data pada SPSS 23

Persamaan regresi untuk model regresi II adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,635 (a) + 0,259 (X1) + 0,153 (X2) + 0,547 (X3) + 0,455 (Z) + e^2$$

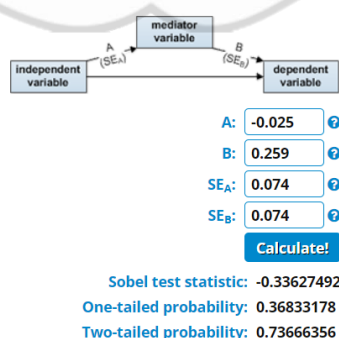
Uji T (Parsial)

Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) -> kinerja karyawan (Y): H4 diterima (t hitung 3,515 > t tabel 1,655 | Signifikansi 0,000 < 0,05).
2. Lingkungan Kerja (X2) -> kinerja karyawan (Y): H5 diterima (t hitung 1,735 > t tabel 1,655 | Signifikansi 0,005 < 0,05).
3. Motivasi (X3) -> kinerja karyawan (Y): H6 diterima (t hitung 7,447 > t tabel 1,655 | Signifikansi 0,000 < 0,05).
4. Kepuasan Kerja (Z) -> kinerja karyawan (Y): H7 diterima (t hitung 6,211 > t tabel 1,655 | Signifikansi 0,000 < 0,05).

Hasil Uji Sobel

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*



Gambar 5 Hasil Uji Sobel Variabel (X1)

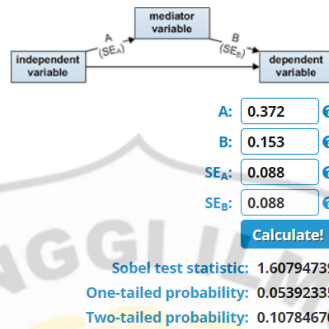
Sumber: hasil calculation sobel test pada SPSS 23

Nilai z komunikasi -0,336 < 1,655 (t tabel), menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator pada hubungan antara komunikasi terhadap kinerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

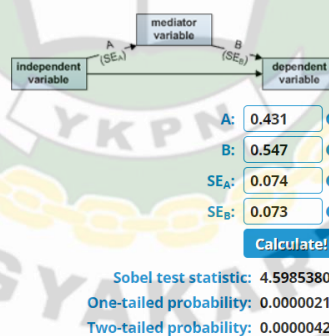


Gambar 6 Hasil Uji Sobel Variabel (X2)

Sumber: hasil calculation sobel test pada SPSS 23

Nilai z lingkungan kerja $1,608 < 1,655$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki kemampuan untuk menjadi mediator dalam hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*



Gambar 7 Hasil Uji Sobel Variabel (X3)

Sumber: hasil calculation sobel test pada SPSS 23

Nilai z motivasi $4,599 > 1,655$ hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja bisa menjadi mediator dalam hubungan antara faktor motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Temuan dari penelitian ini pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Tingkat komunikasi yang tinggi atau rendah tidak akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi tidak dapat menjadi acuan kepuasan kerja pegawai yang bekerja di Kabupaten Halmahera Selatan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ke-dua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja di Kabupaten Halmahera Selatan, maka kepuasan kerja para pegawai akan meningkat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis ke-tiga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai di Kabupaten Halmahera Selatan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis ke-empat terbukti bahwa komunikasi berdampak besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan interaksi komunikasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Halmahera Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pada hipotesis ke-lima menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan (H5 dapat diterima) dan menunjukkan hasil positif. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Kabupaten Halmahera Selatan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah lingkungan kerja yang memenuhi syarat akan menghasilkan performa karyawan yang optimal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut analisis data SPSS, hipotesis ke-enam dapat dikonfirmasi bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kabupaten Halmahera Selatan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian uji hipotesis ke-tujuh, terungkap bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Halmahera Selatan. Artinya, semakin besar kepuasan kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja mereka.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan temuan dari pengujian hipotesis ke-delapan, dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi tidak memerlukan mediasi dari kepuasan kerja terlebih dahulu. Komunikasi memengaruhi kinerja karyawan secara langsung tanpa harus melalui mediasi kepuasan kerja pada pegawai di Kabupaten Halmahera Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hipotesis kesembilan tidak terbukti setelah dilakukan pengujian dalam penelitian ini. Untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik, perlu meningkatkan kondisi lingkungan kerja secara langsung tanpa harus melalui kepuasan kerja pada pegawai di Kabupaten Halmahera Selatan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Temuan dalam penelitian ini dalam menguji hipotesis ke-sepuluh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, motivasi kerja mereka meningkat dan hal ini berdampak pada peningkatan kinerja mereka di Kabupaten Halmahera Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
4. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
6. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
8. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
9. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.
10. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Halmahera Selatan.

Implikasi Hasil

1. Teoritis

Dalam penelitian ini, implikasi teoritis terutama bermanfaat bagi para akademisi adalah sebagai referensi literatur dan sumber informasi terkait variabel-variabel atau informasi yang relevan terkait topik penelitian ini dan seluruh aspek yang terkait dengannya. Secara khusus, penelitian ini

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini terhadap manajemen PEMDA terkait adalah mendorong untuk memperluas pengetahuan mereka tentang komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan hasil penelitian ini. Salah satunya dengan mempelajari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan untuk membantu tercapainya sasaran kinerja organisasi instansi pemerintah.

Keterbatasan Penelitian

1. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji kinerja karyawan terbatas, masih terdapat beberapa faktor lain yang dapat menjadi variabel untuk menguji hubungan dengan kinerja karyawan tersebut.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari karyawan yang bekerja di wilayah Kabupaten Halmahera Selatan saja dan mungkin saja karyawan dari daerah lain akan memberikan pola data yang berbeda sesuai dengan situasi yang ada di wilayah mereka bekerja.
3. Penelitian ini juga dilakukan berdasarkan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Saran

1. Penelitian berikutnya disarankan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan spesifikasi lebih lanjut pada sektor pekerjaan dan responden guna mendapatkan hasil yang lebih akurat.
3. Disarankan untuk melakukan penelitian tambahan dengan menggunakan teknik pengumpulan data lainnya seperti melakukan wawancara langsung dengan responden guna memperkuat kevalidan data.
4. Peneliti memberikan saran agar faktor-faktor kinerja karyawan semakin diperhatikan dalam lingkup sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja dan perkembangan perusahaan/organisasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Andarsari, N. A., & Setiadi, P. B. (2023). The Impact of Working Environment on Employee Loyalties with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Ilomata International Journal of Management*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v2i4.263>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Dinata, Y. P. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Di CV. Insan Pratama Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(7), 420–430. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i7.627>
- Diyanti, N. W. T., Suryani, N. N., & Adhika, I. N. R. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bliss Barbershop Bali melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal EMAS*, 2(1), 47–61.
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2019). Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening Variable. *Integrative Business & Economics*, 9(4), 64–81. www.telkom.co.id
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1682>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Julita, & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Ekonomi*, 1(4), 195–205.
- Kurniawan, N. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero) UP3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 348–354.
- Kurniawan, S., & Faustine, T. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel “X” Surabaya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa, 2(1), 67–68.

- Mariati, & Hanif, M. (2018). The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction as Intervening Variable (Study on Secretariat Staff of Pasuruan Regency). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>
- Masyitah, L. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(19), 1–17.
- Melani, P. D., Warso, M. M., & Tri, H. A. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Ungaran Sari Garments III Pringapus Unit Pringapus III Departemen Sewing Assembly Line. *Journal of Management*, 2(2), 1–15.
- Mubarok, E. S. (2019). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 11(35), 69–79.
- Nilasari, B. M., & Sulastiningtyas, D. (2018). The Effect Of Leadership Style, Work Environment, And Organizational Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Variable Mediating. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 93–114. <http://askrindomitrautama.co.id/>
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Safrina, E. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 116–127.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di LPD Desa Adat Kerobokan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 25(1), 72–83.
- Untung, D., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>