

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dikantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang

Fakhrurrazi Syamsuyar, Mara Timbul Daulay, Amin Saragih, Mukhtar Hadi, M. Ilham Malik, Eddi Suprayitno*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
Jl. Sisingamangaraja No.Kelurahan, Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: eddi.suprayitno@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: eddi.suprayitno@fe.uisu.ac.id

Abstrak–Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (4) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. Dengan jumlah populasi sebanyak 38 orang. Sampel pada penelitian ditentukan dengan teknik total sampling, sehingga sampel yang digunakan yaitu seluruh dari jumlah populasi, yaitu sebesar 38 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode non tes, dengan instrumen penelitian angket dan studi perpustakaan. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis deskriptif dan analisis regresi. Dari hasil analisis diperoleh: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (2) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (3) Terdapat pengaruh pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (4) Terdapat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.

Kata Kunci: Komunikasi; Lingkungan Kerja; Motivasi; Pengembangan Pegawai

Abstract–The aims of this study are: (1) To determine the effect of communication on employee work motivation at the Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (2) To determine the effect of the work environment on the motivation of employees at the Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (3) To determine the effect of employee development on employee work motivation at the Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (4) To determine the effect of communication, work environment and employee development on employee work motivation at the Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. This research was conducted at the Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. With a population of 38 people. The sample in the study was determined by total sampling technique, so that the sample used was the entire population, which was 38 people. Data collection techniques used non-test methods, with questionnaire research instruments and library studies. Data analysis using SPSS with descriptive analysis and regression analysis. From the results of the analysis obtained: (1) There is a positive and significant influence of the communication variable on the work motivation of employees at the Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (2) There is no positive and significant effect of the work environment variable on the work motivation of employees at the Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (3) There is an effect of employee development on employee work motivation at the Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. (4) There is an effect of communication, work environment and employee development on employee work motivation at the Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.

Keywords: Communication; Work Environment; Motivation; Employee Development

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Tujuan suatu perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap. Untuk membentuk suatu sumber daya manusia yang efektif dan efisien dan sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan suatu kerja keras di mana melibatkan seluruh stakeholder (Herawati et al., 2022).

Dalam lingkungan kerja suatu instansi, pegawai saling berkomunikasi sesama pegawai atau dengan pimpinan sehingga terciptanya suatu interaksi dalam mengetahui berbagai masalah yang terjadi di lingkungan kerja terutama mengenai tanggungjawab, tujuan-tujuan yang diharapkan, kondisi dan masalah-masalah yang sedang terjadi dalam instansi seperti adanya peraturan baru, adanya promosi dan peluang karir serta berbagai perubahan yang akan dilakukan oleh pimpinan maupun pemerintah (Lahtifah & Kurniawati, 2021; Putra & Mardikaningsih, 2021). Dengan adanya informasi dari pola interaksi hubungan tersebut maka pegawai dapat mengambil keputusan individu untuk mengubah berbagai situasi yang tidak seimbang menjadi seimbang antara kebutuhan instansi dengan keinginan individu. Komunikasi tersebut dapat memberi kepercayaan yang kuat bagi pegawai sehingga mereka dapat menyatukan kembali lingkungan kerja yang sedang tidak kondusif. Kondisi ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai (Adra & Permana, 2023; Nasfi, 2020).

Kemudian di samping komunikasi organisasi dan lingkungan kerja, motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh perkembangan karir pegawai. Pengembangan karir adalah proses, berlangsung seumur dan mengarahkan seseorang pegawai belajar dan mencapai wewenang pekerjaan yang lebih banyak. Pengembangan karir seorang pegawai dalam menempati suatu posisi jabatan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Penelitian (Nurjaya, 2021; Prayekti & Muhammad Fadhil Ar Rasyid, 2022) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir yang terdiri dari pendidikan dan pelatihan (diklat), prestasi kerja, pengalaman kerja dan keahlian yang dimiliki pegawai secara serempak.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi/bidang tugas atau jabatan tertentu hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, golongan/pangkat, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kesemuanya ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga SDM yang ada menjadi akan produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan (Mohamad Nur, Hafipah, 2020; Tamindael & Ruslim, 2021).

Hal tersebut bukannya tanpa alasan, sebab setiap individu memiliki pengalaman, bakat, dan minat yang berbeda. Agar individu tersebut dapat diberdayakan secara optimal, maka harus ditempatkan pada tempat yang tepat, penempatan yang tepat akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Setiap organisasi dengan visi dan misi yang ada peranan motivasi kerja, sangat menentukan didalam pelaksanaan visi dan misi tersebut. Motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh setiap pegawai, akan lebih mudah diberdayakan ke arah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga tercapai kinerja yang telah ditetapkan (Saragih, 2020; Walimah, 2021).

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila pegawai tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya jika pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi juga (Azwina & Yusuf, 2020; Ramadhayanti, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian (Santosa & Luthfiyyah, 2020) bahwa Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dengan arah positif masing-masing sebesar 41,3% dan 34,6%. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif masing-masing sebesar 61,3% dan 26,9%. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,7% dengan arah positif.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti "sama". Komunikator berusaha menciptakan "kesamaan" dengan penerima. Dengan demikian dapat didefinisikan komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dengan menggunakan tanda-tanda yang sama (Pradnyana et al., 2023). Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) komunikasi meliputi transfer dan pemahaman makna.

Menurut (Rijanti, 2020) berpendapat bahwa istilah komunikasi diadopsi dari bahasa inggris yaitu "communication". Istilah ini berasal dari bahasa Latin "communicare" yang bermakna membagi sesuatu dengan orang lain, memberikan sebagian untuk seseorang, tukar-menukar, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman, dan lain sebagainya. Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) merumuskan komunikasi sebagai proses pernyataan antarmanusia. Hal yang dinyatakan itu adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. Dalam bahasa komunikasi, pernyataan disebut sebagai pesan (message). Orang yang menyampaikan pesan disebut komunikator (communicator). Sedangkan, orang yang menerima pernyataan disebut komunikan (communicatee). Tegasnya, komunikasi berarti proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan (Hermawan, 2022). Pendapat terakhir dari ahli yang sama adalah tentang komunikasi antarmanusia (human communication), kelompok sarjana komunikasi mendefinisikan bahwa komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antarsesama manusia; (2) melalui pertukaran informasi; (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain; dan (4) berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu (Hustia, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli, maka dapat dimaknai bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan menggunakan lambang-lambang atau simbol-simbol tertentu dalam membangun hubungan atau menjaga hubungan yang sudah ada dengan saling bertukar informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukan agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku sama lain.

Secara sederhana makna komunikasi pendidikan adalah komunikasi yang terjadi dalam suasana pendidikan. Disini komunikasi tidak lagi bebas, tetapi dikendalikan dan dikondisikan untuk tujuan-tujuan pendidikan. Suasana dialogis antara seorang bapak dengan anaknya yang sedang terlibat dalam pembicaraan pembentukan kehidupan di masa depan adalah komunikasi pendidikan. Disini komunikasi dirancang secara khusus untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan, yaitu dalam rangka upaya mendewasakan anak (manusia) supaya bisa hidup mandiri di kemudian hari (Nugraha et al., 2022).

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari para Pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para Pegawai perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para Pegawai tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada Pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan. Menurut (Yolinza & Marlius, 2023) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja Pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.3 Pengembangan Pegawai

Menurut (Syukron et al., 2022) Pengembangan (Development) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan Pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan Pegawai.

(Wibowo, 2021), pengembangan adalah kegiatan-kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut (Wijaya & Sari, 2020), dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, Konseptual, dan Moral Pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Menurut (Harefa, 2020), menyatakan pengembangan (development) meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (knowledge) dan keahlian (skill) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Pengembangan lebih difokuskan untuk jangka panjang. Selanjutnya digunakan untuk mempersiapkan Pegawai sesuai dengan pertumbuhan dan perubahan organisasi.

Menurut (Kumbadewi et al., 2021), mengatakan bahwa Pengembangan mengacu pada masalah staff dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menurut (Putri & Rambe, 2022), menyatakan pengembangan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas dan motivasi Pegawai agar dapat menjadi aset perusahaan yang berharga. Sedangkan menurut (Sudargini, 2021), mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut (Farisi & Lesmana, 2021), berpendapat bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya.

Jadi proses pengembangan dalam konteks perusahaan sangatlah berpengaruh pada kinerja juga tingkat produktivitas Pegawai, dalam pemberian Pendidikan kepada bagian-bagian Manajerial dan pelatihan pada bagian Operasional merupakan langkah kongkret yang harus direncanakan oleh perusahaan melalui Top Manajer dan harus berkesinambungan juga bermetode sesuai dengan kebutuhan Perusahaan.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut (Herawati et al., 2022), motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencangkup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan Menurut (Putra & Mardikaningsih, 2021), memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Menurut (Nasfi, 2020) motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Sedangkan (Prayekti & Muhammad Fadhil Ar Rasyid, 2022), memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.5 Kerangka Konseptual

Motivasi merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat

penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Organisasi juga harus mempertimbangkan penempatan bagi pegawai, sesuai dengan kompetensi, dan pengalaman-pengalaman kerjanya. Organisasi yang tidak melaksanakan penempatan pegawai dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat seperti dapat menurunnya semangat dan kegairahan kerja, prestasi kerja yang berakibat akan menurunkan produktifitas organisasi itu sendiri (Tamindael & Ruslim, 2021).

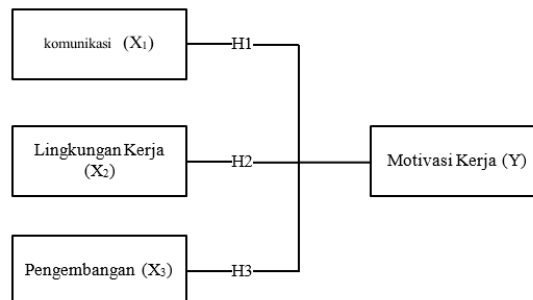
Menurut (Saragih, 2020) komunikasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Komunikasi yang baik dalam sebuah perusahaan akan menciptakan hubungan antara pimpinan dan pegawai berjalan secara harmonis dan memudahkan diterimanya saran dari pimpinan kepada bawahannya dan sebaliknya. Komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen ataupun antar pegawai dapat menjadi penyebab pegawai menyukai jabatannya. Ketika antara pegawai dan atasan ataupun antar pegawai berkomunikasi secara terbuka, empati, saling mendukung, positif dan adanya suasana kesamaan maka pegawai akan merasa nyaman dan menumbuhkan motivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitar dimana pegawai bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja (Ramadhayanti, 2021).

Faktor yang ketiga adalah pengembangan adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Richard mengungkapkan bahwa program perencanaan dan pengembangan karir karyawan berfokus untuk membantu karyawan mencapai kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif (Pradnyana et al., 2023).

Penelitian ini akan menguji 3 variabel yang secara teori dan berdasarkan penelitian sebelumnya memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja yaitu komunikasi, lingkungan kerja, dan pengembangan sebagai variabel independen dan dapat mempengaruhi keberhasilan motivasi kerja sebagai variabel dependen.

Maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini diajukan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Adanya pengaruh pengembangan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Adanya pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.

2.7 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah:

- a. Komunikasi (X₁) merupakan pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antar dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami (Rijanti, 2020).
- b. Lingkungan kerja (X₂) merupakan elemen-elemen yang berada di luar dan dalam dari organisasi (Hermawan, 2022).
- c. Motivasi (X₃) adalah faktor psikologis dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh faktor luar dan faktor dalam organisasi.

- d. Pengembangan (Y) merupakan usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2.8 Populasi

Populasi berasal dari kata Bahasa Inggris population, yang berarti jumlah penduduk. Namun dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok obyek yang menjadi sasaran penelitian. (Nugraha et al., 2022) menjelaskan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Jumlah populasi pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kerangka populasi berdasarkan Golongan

No	Pegawai	Jumlah
1	Pegawai PNS	30
2	Pegawai PDPK	8
	Total	38

2.9 Sampel

(Syukron et al., 2022) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative. (Nugraha et al., 2022) menjelaskan bahwa sampel adalah sebuah proses menyeleksi kumpulan-kumpulan elemen dari sebuah populasi dari penelitian untuk menjadi wakil dari populasi tersebut. Perencanaan sampel dengan bobot yang representatif kadang kurang memuaskan peneliti, karena kadang upaya mendeskripsikan populasi kurang berhasil.

Penelitian ini menggunakan metode sensus atau pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan keseluruhan anggota populasi penelitian dikarenakan jumlah populasinya yang dianggap kecil atau kurang dari 100 responden (total sampling). Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang.

2.10 Teknik Analisis Data

2.10.1 Analisis Uji Prasyarat

2.10.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov. Persyaratan Uji Kolmogorov Smirnov adalah:

- Data berskala interval atau ratio (kuantitatif)
- Data tunggal / belum dikelompokkan pada tabel distribusi frekuensi
- Dapat untuk n besar maupun n kecil.

Signifikansi Uji Kolmogorov Smirnov antara lain dijelaskan sebagai berikut apabila nilai $|FT - FS|$ terbesar < nilai tabel Kolmogorov Smirnov, maka H_0 diterima; H_a ditolak. Jika nilai $|FT - FS|$ terbesar > nilai tabel Kolmogorov Smirnov, maka H_0 ditolak; H_a diterima.

2.10.1.2 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk uji linieritas menggunakan metode test for linierity. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada.

2.10.1.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi terganggu. Uji multikolinieritas dengan membandingkan nilai r^2 dan R^2 hasil regresi.

2.10.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu erdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Menggunakan uji spearman's rho.

2.10.1.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadi korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian menggunakan metode uji durbin-watson. Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

2.10.2 Analisis Uji Hipotesis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian, dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial (Syukron et al., 2022). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F , penjelasannya adalah:

2.10.2.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.10.2.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.10.2.3 Uji Regresi

Data yang diperoleh dari hasil penelitian, dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial (Syukron et al., 2022). Teknik analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan uji regresi ganda. Rumus persamaan regresi linier:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (1)$$

Kemudian tahap akhir dalam pengujian hipotesis adalah menghitung signifikansi kontribusi atau sumbangan variabel X terhadap variabel Y dengan menghitung nilai F yang diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$F = MS_{b/a} : MS_{sisa} \quad (2)$$

Setelah nilai F hitung diperoleh, maka langkah selanjutnya adalah menerima atau menolak H_0 dengan jalan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Dengan ketentuan H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Hipotesis dalam penelitian ini diajukan sebagai berikut:

- $H_0 : \mu_1 = \mu_4$: Tidak ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.
 $H_a : \mu_1 \neq \mu_4$: Ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.
- $H_0 : \mu_2 = \mu_4$: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.
 $H_a : \mu_2 \neq \mu_4$: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.
- $H_0 : \mu_3 = \mu_4$: Tidak ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.
 $H_a : \mu_3 \neq \mu_4$: Ada pengaruh pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.
- $H_0 : \mu_{123} = \mu_4$: Tidak ada pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.
 $H_a : \mu_{123} \neq \mu_4$: Ada pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Pengujian

3.1.1 Pengujian Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	38	17	40	3594	30.74	5.505
Lingkungan_Kerja	38	19	40	3692	30.29	5.642
Pengembangan	38	25	40	3830	33.29	3.541
Motivasi	38	34	40	3889	37.24	1.515
Valid N (listwise)	38					

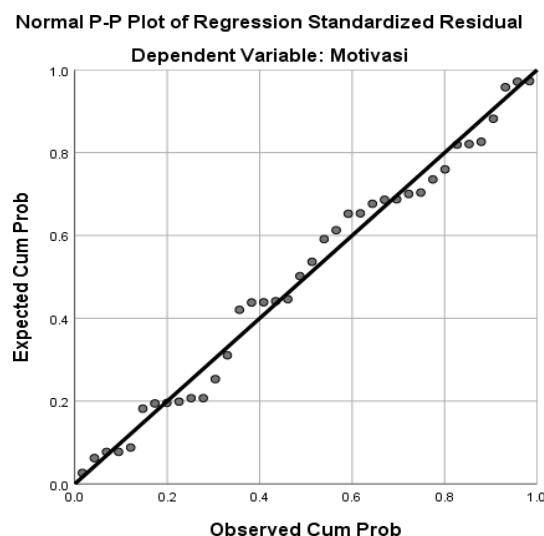
Dari tabel 2. di atas dapat dijelaskan analisis deskriptif dari variabel motivasi (Y) nilai minimum = 44, nilai maksimum = 40, nilai mean = 37.24 dan standar deviasi 1.515. Berikutnya adalah nilai mean dari variabel X1 (komunikasi) nilai minimum = 17, nilai maksimum = 40, nilai mean = 30.74 dan standar deviasi = 5.505. Untuk variabel lingkungan kerja (X2) nilai minimum = 19, nilai maksimum = 40, nilai mean = 30.29 dan standar deviasi = 5.642. Sementara variabel pengembangan pegawai (X3) nilai minimum = 34, nilai maksimum = 40, nilai mean = 33.29 dan standar deviasi = 3.541.

3.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas.

3.1.2.1 Uji Normalitas

Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas yang ditunjukkan ada grafik normal probability plot:



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan Gambar 2. dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dengan demikian grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

3.1.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Jika terjadi gejala multikolinieritas, maka model regresi akan bias. Hasil perhitungan multikolinieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada Tabel 3. berikut ini:

Tabel 3. Coefficientsa

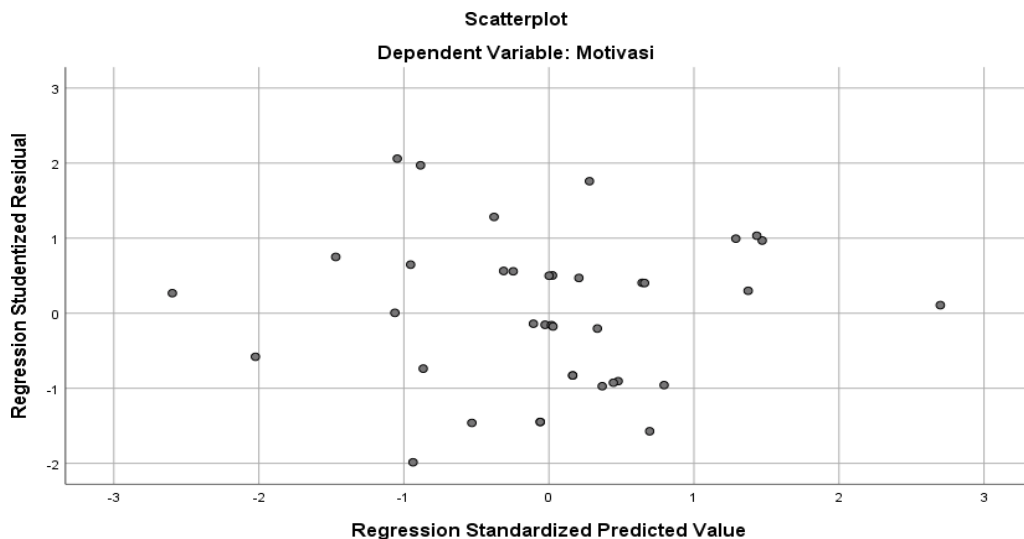
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi	.912	1.096
Lingkungan_Kerja	.905	1.105
1 Pengembangan	.950	1.053

Hasil pada Tabel 3. perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF komunikasi adalah 1.096, nilai VIF lingkungan kerja adalah 1.105, dan nilai VIF pengembangan adalah 1.053, ini menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai Tolerance masing- masing variabel yaitu pelatihan, penempatan pekerjaan, dan motivasi adalah 0.912, 0.905, dan 0.950 ini berarti menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,1. Maka menurut nilai tolerance tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3.1.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sehingga model regresi ini dapat dilanjutkan.

3.1.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi tidak memiliki masalah autokorelasi. Untuk menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi maka digunakan nilai Durbin-Watson, dengan ketentuan:

- $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Tabel 4. Model Summary^b

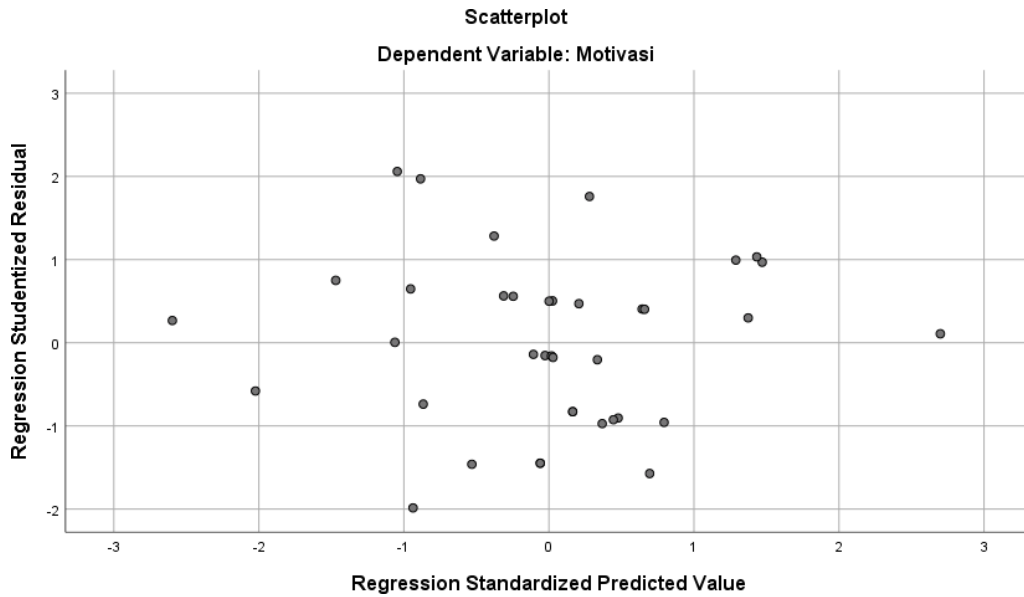
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.152 ^a	.023	.603	1.562	1.923

a. Predictors: (Constant), Pengembangan, Komunikasi, Lingkungan_Kerja
b. Dependent Variable: Motivasi

Nilai DU dan DL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n = 38$, dan $k = 3$ didapat nilai $DL = 1.317$ dan $DU = 1.656$. Jadi nilai $4-DU = 2.344$ dan $4-DL = 2.683$. Dari output dapat diketahui nilai Durbin-Watson sebesar 1.923. Karena nilai DW terletak antara DU dan $4-DU$ ($1.656 < 1.923 < 2.344$), maka hasilnya tidak ada autokorelasi pada model regresi.

3.1.2.5 Uji Linieritas

Sebaran titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena asumsi linieritas terpenuhi.



Gambar 4. Scatterplot Hasil Uji Linieritas

3.1.3 Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 diterima jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hit} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	T-Hitung	Sig.	T-Tabel
(Constant)	13.490	.000	
1 Komunikasi	2.299	.030	2.024
Lingkungan_Kerja	2.261	.006	
Pengembangan	2.473	.009	

Dari tabel di atas diperoleh nilai t_{hit} untuk variabel komunikasi adalah $= 2.299$, $t_{tab} = 2.024$ ($2.299 > 2.024$) sehingga H_a diterima artinya terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.

Selanjutnya pengujian hipotesis untuk variabel lingkungan kerja, nilai $t_{hit} = 2.2614$ dan $t_{tab} = 2.024$ ($2.261 > 2.024$) sehingga H_a diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.

Untuk pengujian hipotesis untuk variabel pengembangan pegawai, diperoleh nilai $t_{hit} = 2.473$ dan $t_{tab} = 2.024$ ($2.473 > 2.024$) sehingga H_a diterima artinya terdapat pengaruh pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.

3.1.4 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hit} dengan tabel F: F_{tab} , jika $F_{hit} > F_{tab}$, (H_0 ditolak H_a diterima). Sebaliknya jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	F-Hitung	Sig.	F-Tabel
Regression	3.267	.049 ^b	2.85
1 Residual			
Total			

Dari tabel di atas diperoleh nilai $F_{hit} = 3.267$ dengan $F_{tab} = 2.85$ ($3.267 > 2.85$) dan nilai sig. = $0.049 < 0.05$ artinya secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.

3.1.5 Pengujian Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni pelatihan, penempatan, dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu pengembangan karir pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	36.887	2.734
1 Komunikasi	.039	.049
Lingkungan_Kerja	.012	.048
Pengembangan	.035	.074

Dari tabel di atas diperoleh nilai persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 36.887 + 0.039X_1 + 0.012X_2 + 0.035X_3 \quad (3)$$

Artinya adalah:

- 1) Konstanta a sebesar 36.887 menyatakan bahwa jika variabel komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai dianggap konstan, maka motivasi pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang adalah sebesar 36.887.
- 2) Koefisien b1 sebesar 0.039 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satu satuan terhadap variabel komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai dianggap konstan, maka motivasi pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang adalah sebesar akan mengalami peningkatan sebesar 0.039.
- 3) Koefisien b2 sebesar 0.012 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satu satuan terhadap variabel komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai dianggap konstan, maka motivasi pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang adalah sebesar akan mengalami peningkatan sebesar 0.012.
- 4) Koefisien b3 sebesar 0.035 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satu satuan terhadap variabel komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai dianggap konstan, maka motivasi pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang adalah sebesar akan mengalami peningkatan sebesar 0.035.

3.2 Pembahasan

Dari hasil analisis data maka ditemukan beberapa hal yang menjadi bahasan khusus pada penelitian ini yaitu:

- a) Berdasarkan uji parsial, diperoleh:
 1. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang, dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu 2.299 > 2.024.
 2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang, di mana nilai t-hitung > t-tabel (2.261 > 2.024).
 3. Terdapat pengaruh pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang, dengan nilai t-hitung > t-tabel (2.473 > 2.024).
- b) Berdasarkan uji simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu terdapat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah Terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang, dengan nilai t-hitung > t-tabel yaitu 2.299 > 2.024. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang, di mana nilai t-hitung > t-tabel (2.261 > 2.024). Terdapat pengaruh pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang, dengan nilai t-hitung > t-tabel (2.473 > 2.024). Berdasarkan uji simultan variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu terdapat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang.

REFERENCES

- Adra, A., & Permana, I. (2023). PEMANFAATAN APLIKASI SRIKANDI BAGI PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA REGIONAL BUKITTINGGI. *JUAN | JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA*, 11(1), 1–12.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.

- <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Education and Development*, 8(3), 112–117.
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yoga Mall Brebes. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.uharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 1–9. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6729>
- Lahtifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *Bhirawa: Journal Of Marketing And Commerce*, 6(1), 30–39. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/bhirawa/article/view/893>
- Mohamad Nur, Hafipah, A. H. S. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara). *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(2), 39–45. <http://journal.pdmipusat.org/index.php/jsbh/article/view/16/11#>
- Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11. <https://doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pradnyana, N. S., Wisastini, N. M. A., & Rahmawati, P. I. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 469–479. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.654>
- Prayekti, & Muhammad Fadhil Ar Rasyid. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 55–60. <https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1690>
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2), 1348–1363. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.738>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Ramadhayanti, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Pemasaran dan Affiliate Marketing terhadap Volume Penjualan. *Al-KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 8(1), 94. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v8i1.4161>
- Rijanti, C. S. dan T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 85–91.
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sudargini, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, vol.2 No.5(5), 213–227. <https://www.jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/215>
- Syukron, M., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 168–176. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.869>
- Tamindael, M., & Ruslim, T. S. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Citra Merek Terhadap Loyalitas Merek Dengan Kepercayaan Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 236. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11317>
- Walimah, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Guru Dan Orang Tua Terhadap Kemampuan Membaca Permulaan Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1532–1538. <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/966>
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada BKPSDM Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63–76.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM KABUPATEN Solok Selatan. *Jurnal Pub2023likasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203.