

EFFECT OF WORK FACILITIES, WORK ENVIRONMENT AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING COVER VARIABLE
(Case Study of the Regional Cleanliness Engineering Service Unit Region IV, Semarang City Environmental Service)

Olivia Mutia¹⁾Heru Sri Wulan,SE.MM²⁾Dyah Kirana Jalantina,SE.MM³⁾

¹⁾**Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran**

^{2),3)}**Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi sebagai variabel intervening (Dinas Kebersihan Wilayah IV Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel survei terdiri dari 60 karyawan dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menggunakan data yang diperoleh dari responden dari kantor Unit Pelayanan Teknis Kebersihan Daerah Wilayah IV Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Output SPSS menunjukkan bahwa variabel peralatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel peralatan kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja semuanya mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Variabel peralatan kerja memiliki pengaruh yang besar, sebagian positif terhadap kinerja karyawan. Perubahan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan. Perubahan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel peralatan kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi karyawan tidak menyampaikan dampak pengaturan pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi karyawan tidak menyampaikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi karyawan tidak memediasi pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of work facilities, work environment, and communication on employee performance, with motivation as an intervening variable (Regional Cleanliness Technical Service Unit Region IV Semarang City Environmental Service). This type of research is quantitative research. The survey sample consisted of 60 of his employees who use the Census Act. The study was conducted at the Regional Cleanliness Technical Service Unit, Region IV, Semarang City Environmental Service. The study employs pathway analysis and uses data provided by respondents from the Regional Cleanliness Technical Service Unit Region IV, Region IV Semarang City Environmental Service. The SPSS output shows that variable work equipment has a positive and significant impact on employee motivation. A variable work environment has a partially positive and significant effect on employee motivation. Variable work communication has a partially positive and significant effect on employee motivation. Work equipment, work environment, and work communication variables all influence employee motivation. Various employment opportunities have a large, partially positive impact on employee performance. A variable work environment has a large, partially positive impact on employee performance. Variable work communication has a partially positive and significant effect on employee performance. Employee motivation variables have a partially positive and significant effect on employee performance. Work equipment, work environment, and work communication variables simultaneously affect employee performance. Employee motivation variables do not convey the impact of job settings on employee performance. Employee motivation variables do not mediate the effects of work communication on employee performance.

Keywords: Effect of Work Facilities, Work Environment, Communication and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi baik itu pemerintah maupun swasta Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendukung utama untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Manajemen yang baik dalam suatu organisasi bergantung pada peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melakukan tugas serta tanggung jawab pekerjaannya. Manusia selaku tenaga kerja dalam organisasi memiliki peranan yang penting dalam menggapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik untuk organisasi dan masyarakat (Hardiansyah, 2018).

Pengembangan SDM menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam organisasi dimana pegawai dan organisasi harus bekerja sama untuk menghasilkan kinerja

yang baik. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi. Upaya mengoptimalkan kinerja masing masing individu hingga perhal ini akan berhubungan dengan sikap individu. Kinerja karyawan akan baik apabila organisasi ataupun perusahaan paham apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan yang dikeluarkan selaku hasil yang diperoleh bersumber pada dimensi yang berlaku untuk sesuatu tugas ataupun pekerjaan yang dilaksanakan dalam waktu tertentu hendak bertambah serta memberi dampak positif terhadap organisasi pemerintah ataupun swasta (Kasmir, 2016).

Unit Pelayanan Teknis Daerah Kebersihan Wilayah IV Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Lingkungan Hidup, bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sub urusan persampahan dan air limbah serta bidang Kehutanan. Dinas Lingkungan Hidup, dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Hasil evaluasi terhadap pelaksanaan pengambilan sampah yang menjadi tugas dari Unit Pelayanan Teknis Daerah Kebersihan Wilayah IV Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang selama tahun 2019 – 2021 ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 1.
Pengangkutan sampah

BULAN	TARGET	REALISASI	KUALITAS	HASIL	BULAN	TARGET	REALISASI	KUALITAS	HASIL	BULAN	TARGET	REALISASI	KUALITAS	HASIL
Tahun 2019					Tahun 2020					Tahun 2021				
JANUARI	2.170	1.920	100%	88%	JANUARI	2.170	1.900	100%	88%	JANUARI	2.170	1.890	100%	87%
FEBRUARI	1.960	1.700	100%	87%	FEBRUARI	2.090	1.790	100%	86%	FEBRUARI	1.960	1.710	100%	87%
MARET	2.170	1.950	100%	90%	MARET	2.170	1.940	100%	89%	MARET	2.170	1.940	100%	89%
APRIL	2.100	1.912	100%	91%	APRIL	2.100	1.900	100%	90%	APRIL	2.100	1.899	100%	90%
MEL	2.170	1.940	100%	89%	MEL	2.170	1.950	100%	90%	MEL	2.170	1.940	100%	89%
JUNI	2.100	1.900	100%	90%	JUNI	2.100	1.910	100%	91%	JUNI	2.100	1.900	100%	90%
JULI	2.170	1.980	100%	91%	JULI	2.170	1.970	100%	91%	JULI	2.170	1.955	100%	90%
AUGUSTUS	2.170	1.950	100%	90%	AUGUSTUS	2.170	1.960	100%	90%	AUGUSTUS	2.170	1.955	100%	90%
SEPTEMBER	2.100	1.900	100%	90%	SEPTEMBER	2.100	1.895	100%	90%	SEPTEMBER	2.100	1.845	100%	88%
OKTOBER	2.170	1.950	100%	89%	OKTOBER	2.170	1.916	100%	88%	OKTOBER	2.100	1.840	100%	88%
NOVEMBER	2.100	1.860	100%	89%	NOVEMBER	2.100	1.860	100%	89%	NOVEMBER	2.100	1.830	100%	87%
DESEMBER	2.170	1.910	100%	88%	DESEMBER	2.170	1.930	100%	89%	DESEMBER	2.170	1.880	100%	87%

Sumber : Unit Pelayanan Teknis Daerah Kebersihan Wilayah 4 Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang

Data menunjukkan bahwa Unit Pelayanan Teknis Daerah Kebersihan Wilayah IV Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang belum bisa bekerja secara maksimal. Hal ini ditunjukkan bahwa penuhi target ritasi yang belum mencapai 100%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pekerjaan yang belum terselesaikan,

Berdasarkan pengamatan penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di Unit Pelayanan Teknis Daerah Kebersihan Wilayah IV Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. Salah satu permasalahan yang ada yaitu fasilitas kerja. Seperti kurang luasnya ukuran meja, komputer dan printer sering *loading*, terkadang jaringan wifi yang tidak stabil, dan terkadang ada pemadaman listrik secara bergilir, tidak adanya genset membuat pekerjaan terhambat. Kurangnya almari penyimpanan untuk arsip dan berkas dokumen pegawai. Kondisi kamar mandi kurang bersih dan tidak adanya pantry untuk membuat makanan atau minuman instan. Untuk pegawai di lapangan fasilitas yang kurang adalah jaring untuk menutupi *container* dan peralatan keranjang, jas hujan, sepatu boot, sarung tangan untuk tenaga pengangkut sampah masih minim. Untuk perlengkapan kerja masih kurang aman dikarenakan tidak adanya seragam khusus untuk perlindungan diri. Sehingga menghambat kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketersediaan fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan organisasi guna melakukan tugas yang diberikan, pekerjaan yang mereka kerjakan lebih produktif dengan sesuai fasilitas yang sesuai. terutama untuk membuat pegawai bekerja lebih efisien dan dengan demikian meningkatkan kinerja anggota.

Selain fasilitas kerja, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kondisi masing masing pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja pegawai. Setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan

organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Sedarmayanti,2017).

Pengamatan awal penulis tentang lingkungan kerja menemukan lingkungan fisik yang kurang bersih dan masih ada semak belukar di area kantor, terkadang ada hewan masuk di dalam kantor. Lokasi kantor yang dekat dengan pemukiman penduduk, terkadang anak-anak penduduk setempat sering bermain dan hewan peliharaan penduduk masuk di area kantor. Suara bising latihan pesawat terbang dan kereta api melintas juga sangat mengganggu. Tempat pekerjaan yang belum tertata rapi, dan mengakibatkan tidak efektifitasnya pekerjaan. Selain itu lingkungan kerja di lapangan itu Tempat Pembuangan Sampah (TPA) musim hujan kondisi jalanan licin dan menanjak. Terlebih lagi untuk pengangkutan sampah diambil malam hari membuat driver sedikit kesulitan dengan masalah penerangan di area TPA, karena kurangnya penerangan. Pengangkutan sampah jadi terhambat akibat cuaca dan lokasi di area tempat pembuangan sampah misalnya banjir atau di tempat pembuangan akhir.

Pada lingkungan kerja non fisik masih adanya rasa iri sesama pegawai tentang pembagian kerja dan perbedaan pendapat antar pegawai Lingkungan kerja menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan semangat di dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja tenaga kebersihan.

Faktor lain yang mendapat perhatian dalam penelitian ini adalah faktor komunikasi. Komunikasi perlu mendapatkan perhatian karena komunikasi yang efektif akan menjamin mencapai tujuan organisasi. memiliki tujuan organisasi di garis depan sangat penting. Komunikasi tidak selalu terjadi antara atasan dan bawahan tetapi juga antar pegawai itu sendiri agar setiap pegawai dapat seefektif mungkin, hal ini akan berdampak positif pada kualitas kerja pegawai. Istilah "komunikasi" dapat didefinisikan sebagai proses pertukaran informasi, ide atau persepsi dari satu orang ke orang lain dengan pemahaman bahwa orang lain akan menafsirkan secara tepat dan sesuai dengan tujuan organisasi yang diinginkan. Berdasarkan pengamatan, masih ditemukan adanya komunikasi yang belum harmonis atau sering terjadi miss komunikasi dengan atasan, serta karyawan, faktor miss komunikasi ini dapat menghambat tersalurkannya alternatif yang perlu disampaikan. Dan terkadang atasan tidak mau mendengarkan saran dari bawahan, langsung memutuskan suatu aturan tanpa adanya koordinasi antara atasan dengan bawahan. Diperoleh bahwa masih jarang dilakukan kurangnya *briefing* antara atasan yaitu Kepala Unit Pelayanan Teknis Daerah dan pegawai lapangan, selain itu komunikasi banyak dilakukan hanya melalui seluler saja.

Masih kurang optimalnya kinerja pegawai mungkin dapat terjadi karena efek dari fasilitas kerja, lingkungan kerja maupun komunikasi kerja. Namun belum maksimalnya kinerja dapat juga disebabkan oleh rdahnya motivasi kerja dari pegawai. Sebagaimana menurut Robbins (2015) bahwa kinerja dapat ditentukan oleh faktor individu seseorang salah satunya adalah motivasi. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai aspek yang timbul sebagai penggerak seseorang untuk bekerja dengan baik.

Penelitian ini menggunakan variable intervening yang digunakan untuk mempengaruhi hubungan antar variable indenpenden dengan variable dependen menjadi hubungan tidak langsung. Variable mediasi atau intervening

digunakan adalah motivasi. Motivasi merupakan elemen vital yang harus diperhatikan oleh setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Organisasi memerlukan peningkatan motivasi pegawai untuk memastikan bahwa anggota staf memenuhi tanggung jawab yang diberikan, dengan melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

TINJAUAN TEORITIS

A. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan berbagai hal yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi organisasi ataupun perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas (Lupiyoadi, 2016).

Menurut Moekijat (2001) secara praktis yang dimaksud dengan fasilitas adalah “suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Definisi lain menyatakan bahwa fasilitas/ sarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Djojowiriono, 2005).

Sementara itu (Buchari, 2011) mengemukakan bahwa fasilitas ialah perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja melibatkan seluruh instrumen, lokasi fisik serta lingkungan terdekat, prosedur perilaku, kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, pekerjaan lokasi, yang semuanya mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaan mereka secara individu maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Ahyari. (2002) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Sementara (Nitisemito, 2005) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang upada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang

tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

C. Komunikasi Kerja

Komunikasi merupakan semua bentuk aktivitas yang menyebabkan orang lain akan memberikan tafsir maupun pemikiran tertentu sebagaimana diinginkan oleh pelaku komunikasi. Interpretasi atau tafsir merupakan proses komunikasi melalui perkataan kata atau gerakan anggota tubuh dengan penggunaan simbol-simbol tertentu (Rampengan et al., 2019).

Menurut (Moruri & Ogoti, 2018) komunikasi merupakan suatu prosedur pertukaran informasi antara pengirim dan penerima. Proses tersebut menyangkut pesan yang disampaikan dari pengirim di satu sisi, kepada satu atau lebih penerima pesan melalui perangkat media. Perangkat media tersebut akan dapat berupa panggilan telepon, kertas baik yang berupa surat maupun memo serta media lain. /

Komunikasi sangat diperlukan oleh organisasi sebagai satu bentuk pemindahan alur dalam mendesain dan membentuk gagasan dalam organisasi sehingga dapat terbangun rasa nyaman saat bekerja (Marpaung et al., 2020).

Komunikasi organisasi melibatkan dan mempengaruhi setiap karyawan, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Kegagalan untuk mengatasi proses ini mempengaruhi moral karyawan dan motivasi karena mereka berkontribusi pada rasa memiliki dan kepemilikan bersama karyawan. Terkadang sangat sulit untuk berkomunikasi dengan rekan kerja di departemen atau secara langsung mengatasi masalah kepada mereka atau bahkan kepada manajer. Mungkin orang takut dengan penilaian orang lain atau mereka tidak suka mendengar umpan balik negatif atau bahkan yang positif. Komunikasi organisasi yang baik berpotensi dapat menghentikan dan mencegah semua kesalahan penilaian ini (Sarumaha & Wasiman, 2020). Sebaliknya kurangnya komunikasi serta komunikasi yang tidak efektif mengarah menarik diri dari mitra dan rekan kerja di dunia usaha. Akibatnya, keberhasilan yang buruk dalam bisnis mungkin muncul. Sebaliknya, keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kualitas komunikasi, di dalam dan di luar batas-batas organisasi. Untuk membuat komunikasi organisasi lebih berhasil, itu adalah diperlukan bagi semua peserta dan karyawan untuk memiliki keterampilan bahasa yang memadai, untuk melakukan latihan interaktif dan memiliki kesadaran antarbudaya. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, manajemen kinerja dan pengambilan keputusan, komitmen kepada karyawan dan berkontribusi pada kemajuan organisasi dan kepuasan kerja (Sarumaha & Wasiman, 2020).

Komunikasi dalam organisasi adalah sistem yang kompleks dari arus informasi, perintah, keinginan, petunjuk dan itu terdiri dari dua jaringan; komunikasi formal (yang bercabang menjadi sistem yang lebih kecil) dan komunikasi informal. Kedua jenis, formal dan informal mengambil tempat secara internal dan eksternal

Komunikasi internal menyiratkan pertukaran ide dan informasi dalam organisasi sementara selama komunikasi eksternal, informasi dibagikan dan dikumpulkan dari pelanggan, distributor, pemasok, pesaing, dan investor.

Papa dkk. (2008) menggambarkan komunikasi formal 'melalui saluran aliran pesan yang ditunjuk secara resmi' antar posisi organisasi. Cara komunikasi ini biasanya direncanakan sebelumnya, proses sistematis dan formal untuk mentransfer informasi dalam ucapan dan tulisan dan dalam banyak hal organisasi ditentukan pada bagan organisasi. Greenberg dan Baron (2008) membedakan komunikasi formal dalam sistem hierarkis dengan arah sebagai berikut;

- a. Komunikasi vertikal ke bawah – komunikasi dari manajer ke karyawan
- b. Komunikasi vertikal ke atas – komunikasi dari karyawan ke manajer
- c. Komunikasi horizontal atau lateral – komunikasi antar individu di tingkat organisasi yang sama
- d. Komunikasi diagonal 'melibatkan komunikasi yang melintasi kedua tingkat' dan fungsi atau departemen dalam organisasi' (Papa et al., 2008). cara komunikasi secara tradisional ini paling sedikit digunakan dan sering diabaikan karena jalur komunikasi kepercayaan hilang dan potensi konflik mungkin muncul.

Keempat arah komunikasi diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi dan dengan demikian manajer harus memahaminya.

Komunikasi informal tidak mengikuti jalur yang telah ditentukan. Komunikasi informal melibatkan serangkaian interaksi yang tidak mempertimbangkan secara resmi saluran komunikasi yang ditunjuk seperti dalam komunikasi formal. Dalam proses ini anggota komunikasi milik berbagai kelompok. Informasi yang biasanya ditransmisikan dalam bentuk rumor dan gosip juga dapat berisi informasi yang relevan untuk organisasi yang sengaja atau tidak sengaja disebarkan oleh pengelola. Sering dikatakan bahwa komunikasi informal melibatkan orang-orang kapan saja dan di mana saja.

Meskipun komunikasi informal tidak mengikuti aturan atau arahan yang telah ditetapkan sebelumnya, itu adalah sama pentingnya dengan komunikasi formal karena manajemen mungkin mentransfer informasi yang dihilangkan begitu saja dalam saluran formal. Dampak negatif dari informal komunikasi mungkin ketika orang dengan sengaja ingin membuat siklus rumor buruk yang didasarkan pada ketakutan dan kecemasan individu. Dalam hal ini sebuah organisasi berubah menjadi 'sarang gosip' yang sangat sulit dihentikan. Kemungkinan cara yang dapat dilakukan manajemen bereaksi terhadap rumor hanya dengan mengabaikannya, menyangkalnya, atau bahkan menarik perhatian ke hal-hal positif karakteristik yang dimiliki rumor.

Berbagai penulis juga mengklasifikasikan komunikasi sebagai verbal dan non-verbal, Komunikasi verbal adalah bentuk pengiriman pesan menggunakan kata-kata baik tertulis atau lisan' dan komunikasi nonverbal sebagai 'pengiriman pesan tanpa menggunakan kata-kata' (misalnya, perilaku mata, sentuhan, gerakan tangan, gerakan tubuh, dan ekspresi wajah). Kesuksesan pribadi dan profesional kita sering kali bergantung pada seberapa baik kita memahami orang lain dan bagaimana baik orang lain memahami orang lain dalam proses komunikasi.

Komunikasi tertulis menyajikan segala jenis interaksi yang menggunakan kata-kata tertulis, berjalan di atas kertas atau dalam bentuk elektronik, dan berlangsung baik di dalam maupun di luar organisasi. 'Saluran tertulis

masih merupakan metode utama yang digunakan oleh organisasi untuk berkomunikasi dengan karyawan. Dibandingkan dengan komunikasi verbal, keuntungannya adalah pengirim dapat memikirkan konten sebelum menulis dan penerima dapat berpikir tentang konten sebelum menanggapi. Meskipun ini adalah proses impersonal, umumnya mungkin untuk memberikan lebih banyak informasi daripada melalui komunikasi lisan (McKenna, 2006).

Komunikasi tertulis lebih memakan waktu daripada lisan dan mirip dengan komunikasi satu arah sistem komunikasi yang akan disebutkan kemudian dalam penelitian ini. Terkadang, karena pendek tenggat waktu kurangnya komunikasi tertulis adalah waktu yang dibutuhkan pengirim untuk memberikan umpan balik. Memorandum, surat bisnis, fax, e-mail, web dan chat adalah beberapa bentuk tertulis komunikasi. Teknologi modern telah membawa seseorang cara komunikasi yang baru; murah dan terpercaya komunikasi elektronik.

D. Kinerja Pegawai

Organisasi dibentuk untuk: mencapai tujuan tertentu. Agar tujuan ini tercapai, kinerja pegawai atau karyawan menjadi krusial, Pegawai adalah aset utama organisasi karena mereka memainkan peran besar dalam kinerja organisasi. Kinerja organisasi tidak dapat dicapai tanpa memastikan kinerja pegawai secara individu. Prestasi organisasi tersebut tergantung pada seberapa baik atau buruk karyawan melakukan pekerjaan mereka pada organisasi. Sebuah organisasi yang memahami efek dari karyawan mereka dengan baik akan dalam posisi untuk memanfaatkan output karyawan dan tingkat di mana mereka berproduksi. Selain itu, Hikmah (2015) menekankan bahwa kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi dari kinerja semua unit organisasi, yaitu penjumlahan dari kinerja semua orang pertunjukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat penting untuk dicapai suatu organisasi kinerja yang diinginkan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh satu atau lebih pekerja dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dimana mereka bekerja. Kinerja (prestasi kerja) merupakan output pekerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dipenuhi seorang atau lebih pegawai dalam menjalankan tugasnya secara sesuai dengan tanggung jawab yang dalam organisasi (Mangkunegara, 2016).

Definisi lain menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah bentuk tindakan nyata yang diungkapkan oleh masing-masing karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2017). Definisi lain kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu (Simamora, 2016).

Kinerja menghasilkan hasil yang berharga melalui serangkaian tindakan kompleks yang mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan. Pelaku adalah individu atau sekelompok orang yang bekerja sama untuk menghasilkan hasil. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja individu pegawai dalam suatu organisasi penting karena karyawan adalah pelakunya.

E. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu menuju pencapaian tujuan mereka, kebutuhan, berasal, atau untuk mengatasi ketegangan melalui upaya terus menerus (Daulay et al., 2019). Sementara (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019). mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan seseorang untuk bekerja, imisalnya iadalah igaji yang ibesar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas ikerja imemadai, ilingkungan ikerja yang nyaman serta rekan kerja yang imenyenangkan idan ilain-lain (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019). Menurut Jufrizen (2017) imotivasi imerupakan salah i satu ihal yang imempengaruhi perilaku manusia.

Untuk mencapai hasil terbaik, tingkat karyawan yang tinggi motivasi dalam operasional sehari-hari harus hadir secara terus menerus. Seorang manajer harus menyediakan semua karyawannya dengan kesempatan untuk menganalisis dan mendiagnosis motivasi pribadi mereka.

Motivasi karyawan berasal dari kenyataan bahwa atasan mengamati pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan, waktu mereka terlibat dan hasil yang mereka berikan. Karyawan dengan senang hati akan mengikuti atasan yang memberi mereka kesempatan untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan mereka sendiri. Para manajer itu, yang telah memahami apa yang memotivasi mereka karyawan dan bagaimana motivasi memiliki efek positif pada hasil perusahaan, akan berhasil dalam memimpin dan membimbing tim mereka sendiri.

Berdasarkan penelitian kepustakaan, motivasi karyawan dalam teori dan praktik adalah objek yang dapat diterapkan hanya jika sifat manusia baik dipahami oleh manajer. Sesebuah organisasi diaktifkan oleh motivasi pesertanya. Terlepas dari tujuan, karyawan harus dimotivasi untuk mencapai suatu tujuan, baik oleh diri mereka sendiri atau didorong oleh beberapa faktor eksternal. Manajer akan berhasil memotivasi karyawan hanya jika mereka secara pribadi memberikan contoh yang baik. (Mujiatun, 2013).

METODE ANALISIS DATA

Adapun metode analisis data menggunakan analisa kuantitatif dengan SPSS

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini yakin seluruh pegawai UPTD Kebersihan Wilayah IV Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang yang iberjumlah sebanyak 60 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil maka penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 sampel, karena keseluruhan jumlah populasi berjumlah sebanyak 60 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa otentisitas merupakan suatu aktivitas yg menunjukkan taraf atau otentisitas suatu instrumen. Instrumen konkret mempunyai keaslian yg tinggi, & secara bergantian instrumen yg kurang signifikan mempunyai keaslian yg rendah. Demikian jua output rhitung menonjol & rtabel berdasarkan signifikansi 5%. apabila diperoleh nilai rhitung > rtabel, artikel

instrumen tadi bisa dipercaya sah. Dengan melihat tabel kualitas 2 hal mendasar menggunakan tingkat signifikansi 5% N = 60 maka nilai rtabelnya merupakan 0,2542. Setiap item berdasarkan instrumen nir sepenuhnya ditetapkan menggunakan nilai rhitung menggunakan membandingkan rhitung & rtabel.

Uji Reliabilitas

Kualitas mantap adalah instrumen yg relatif andal buat dipakai menjadi alat pengumpul data mengingat perangkat tadi sudah hebat sampai ketika ini (Arikunto, 2013). Instrumen yg bertenaga akan sebagai instrumen yg bila dipakai beberapa kali buat mengukur hal-hal yg sebanding, akan memberikan data yg sebanding. Dalam survei ini, uji reliabilitas yg dipakai merupakan syarat Cronbach Alpha.

Dari output perhitungan unflinching quality, cenderung terlihat bahwa setiap elemen yg dipakai pada penelitian ini bisa diandalkan, lantaran variabel-variabel tadi mempunyai nilai koefisien Cronbach's Alpha yg lebih kentara berdasarkan nilai benchmark 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji keragu-raguan gaya usang diandalkan buat mempunyai opsi buat melihat apakah dalam contoh backslide, nilai-nilai yg tersisa mempunyai angkut yg spesial atau nir dipengaruhi buat memenuhi baku praduga. Selain itu, buat melihat apakah dampak berdasarkan evaluasi backslide yg dilakukan sah-sahih terbebas berdasarkan tanda-tanda multikolinearitas & perindikasi-perindikasi heteroskedastisitas. Uji kecurigaan yg biasa dipakai pada uji ini merupakan uji mandat, uji multikolinearitas & uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan buat menyimpulkan terlepas berdasarkan apakah pada contoh backslide agama berlebih mempunyai gerakan baku. Dalam metodologi straight backslide, hal ini ditunjukkan menggunakan besarnya nilai kesalahan sporadis (e) yg biasanya disampaikan. Model pengulangan yg baik umumnya hilang atau hampir beredar luas sebagai akibatnya data bisa diperoleh buat pendahuluan yg sebenarnya. Tes konsistensi dalam pengulangan bisa memakai beberapa prosedur, termasuk metodologi plot probabilitas yg mempelajari penyebaran konsolidasi berdasarkan spread tipikal.

Alasan pada kembali keputusan buat mengenali rutinitas merupakan bahwa apabila data menyebar pada kurang lebih rabat & mengejar bantalan miring, dalam ketika itu, penumpukan berkembang biak pada gaya yg efisien. Untuk ketika yg singkat, apabila data menyebar berdasarkan irisan atau nir mengikuti jalan berdasarkan satu sudut ke sudut lain, maka, dalam ketika itu, kurang lebih itu, penumpukan umumnya nir hilang. Pada output pada atas, sah-sahih bisa dikenali bahwa data menyebar pada kurang lebih rabat & mengikuti pada belakang rabat, sebagai akibatnya data berlebih umumnya diubah.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berarti menguji apakah terdapat interaksi antara faktor bebas pada contoh backslide. Model backslide yg baik seharusnya nir mempunyai interaksi antara elemen otonom. Dalam hal variabel otonom saling terkait, elemen-elemen ini nir genap. Faktor seimbang merupakan faktor bebas yg nilai interaksi antar variabel bebasnya sama menggunakan nir terdapat (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui terdapat tidaknya multikolinearitas, biasanya menggunakan melihat sifat-sifat Versatility & VIF dalam output backslide langsung. Sistem bergerak maju menggunakan kecurigaan keserbagunaan lebih berdasarkan 0,10 & VIF pada bawah 10, nir terdapat multikolinearitas. Hasil perhitungan dalam tabel pada atas menerangkan bahwa nilai VIF berdasarkan seluruh variabel independen jauh pada bawah 10 & tanda-tanda yg dievaluasi berdasarkan harga obstruksi merupakan prioritas yg lebih tinggi berdasarkan 0,10 yg menyiratkan nir terdapat interaksi antara elemen otonom. Dengan demikian, secara generik akan beralasan bahwa nir masih ada multikolinearitas antar variabel otonom pada contoh backslide.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ingin menguji apakah dalam contoh backslide masih ada disparitas kegoyahan berdasarkan kata satu penegasan ke pengertian sah yg diklaim homoskedastisitas & perkiraan tidak selaras itu diklaim heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model backslide yg lumrah membutuhkan tanpa kasus heteroskedastisitas. Salah satu teknik buat menguji dugaan heteroskedastisitas merupakan menggunakan memanfaatkan uji scatterplot. Pembeneran pada kembali menetapkan buat membedakan insiden heteroskedastisitas merupakan mengharapkan penyebaran data berdasarkan kebiasaan & desain model tertentu, dianggap bahwa heteroskedastisitas terjadi, meskipun informasi bahwa mendapat apropriasi contoh eksentrik & nir bingkai eksplisit. misalnya, kemudian, dalam waktu itu, kurang lebih itu nir terdapat kasus heteroskedastisitas. Dari output pada atas, secara generik akan terlihat bahwa peruntukan tes nir konsisten & nir membentuk model tertentu, sebagai akibatnya bisa dibenarkan bahwa nir terdapat kasus heteroskedastisitas pada data yg ditangani.

Analisis Regresi

Backslide adalah taktik perkiraan yg bisa dipakai buat melihat apakah terdapat interaksi (interaksi karena akibat) & diperkenalkan menjadi contoh atau syarat yg disengaja. Backslide bisa dimanfaatkan buat mengharapkan atau menumbuhkan contoh yg dikenal menjadi syarat backslide. Pemeriksaan ulang itu sendiri dipakai buat menentukan sejauh mana variabel mensugesti elemen cara lain atau beberapa elemen unik. Perbedaan syarat kemunduran tadi bisa dijelaskan menjadi berikut: faktor kantor kerja (X1), lingkungan kerja (X2) & korespondensi kerja (X3) mempunyai koefisien kemunduran yg positif, hal ini menerangkan bahwa ketiga faktor pemeriksaan mensugesti motivasi (Y1), sebagai akibatnya menggunakan

perkiraan perluasan pada loka kerja kerja (X1), lingkungan kerja (X2) & surat menyurat (X3) akan

A. Stabil (α) dari = 8.340 Penyelidikan: Mengharapkan pekerjaan kantor, pekerjaan kantor, & pekerjaan surat menyurat setara 0 atau turun, maka dalam waktu itu motivasi akan semakin tinggi sebanyak 8,340 %.

B. Nilai $b_1 = 0,368$ Penyelidikan: Variabel pekerjaan tempat kerja berpengaruh positif terhadap perkembangan motivasi. Mengharapkan terdapat peningkatan 1% dalam variabel kerja loka kerja, maka motivasi akan semakin tinggi sebanyak 36,8 % menggunakan asumsi bahwa faktor lingkungan kerja & korespondensi kerja bersifat tahan lama.

C. Nilai $b_2 = 0,260$ Penyelidikan: Faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap perkembangan motivasi. Mengharapkan terdapat peningkatan 1% dalam variabel lingkungan kerja, maka dalam waktu itu, motivasi akan semakin tinggi sebanyak 26% dengan keraguan bahwa komponen kerja loka kerja & korespondensi kerja stabil.

D. porto $b_3 = 0,382$ Penyelidikan: Variabel korespondensi kerja berpengaruh positif terhadap perkembangan motivasi. Mengharapkan terdapat perluasan 1% dalam variabel korespondensi kerja, maka motivasi akan semakin tinggi sebanyak 38,2 % menggunakan asumsi bahwa faktor loka kerja & lingkungan kerja permanen. e. Kemudian, syarat pengulangan bisa diatur menjadi berikut: $Y_1 = 8,340 + 0,368 X_1 + 0,260 X_2 + 0,382 X_3 + e$

Hasil Regresi Linier Berganda II

Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kuantitas syarat pengulangan bisa dijelaskan menjadi berikut: faktor tempat kerja kerja (X1), lingkungan kerja (X2), korespondensi kerja (X3) & motivasi (Y1) memiliki koefisien pengulangan positif, hal ini menampakan bahwa ketiga faktor evaluasi mensugesti aplikasi agen. (Y2), sebagai akibatnya mendapat adanya perpanjangan tangan pada pekerjaan tempat kerja (X1), lingkungan kerja (X2), surat menyurat (X3) & motivasi (Y1), aplikasi delegasi akan terus berkreasi (Y2)

A. Reliabel (α) dari = 4,621

Penyelidikan:

Menerima tempat kerja kerja, lingkungan kerja, surat menyurat & motivasi sama menggunakan 0 atau dilarang, maka, dalam waktu itu, penggambaran delegasi akan semakin tinggi sebanyak 4,621 %.

B. Nilai $b_1 = 0,344$

Penyelidikan:

Variabel pekerjaan tempat kerja berpengaruh positif terhadap perpanjangan aplikasi penggambaran. apabila terjadi kenaikan 1% dalam variabel kerja tempat kerja, maka agen menampakan kenaikan sebanyak 34,4 % menggunakan asa unsur lingkungan kerja, surat menyurat & motivasi permanen terdapat.

C. Nilai $b_2 = 0,228$

Penyelidikan:

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap perkembangan hukuman agen. apabila terjadi kenaikan 1% dalam variabel lingkungan kerja, maka agen menampakan kenaikan sebanyak 22,8 % mendapat tempat kerja kerja, faktor korespondensi & motivasi permanen terdapat.

D. porto $b_3 = 0,171$

Penyelidikan:

Variabel korespondensi kerja secara positif mensugesti kemajuan lebih lanjut dari aplikasi delegasi. Mengharapkan terdapat peningkatan 1% dalam variabel korespondensi kerja, maka, dalam waktu itu, kurang lebih itu tampilan seorang ahli akan semakin tinggi sebanyak 17,1 % menggunakan mendapat faktor tempat kerja, lingkungan kerja & motivasi permanen.

e. Senilai $b_3 = 0,212$

Penyelidikan:

Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap perpanjangan hukuman seorang ahli. Apabila terjadi kenaikan 1% dalam variabel motivasi, maka taraf pekerja akan semakin tinggi sebanyak 21,2 % menggunakan unsur tempat kerja kerja, lingkungan kerja & surat menyurat yg tahan lama.

F. Maka persamaan regresi bisa ditulis menjadi berikut :

$$Y_2 = 4,621 + 0,344 X_1 + 0,228 X_2 + 0,171 X_3 + 0,212 Y_1 + e$$

Uji Godness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji-t dipakai buat menguji unsur-unsur yg menghipnotis unsur bebas dalam variabel terikat secara mandiri, kemudian, dalam waktu itu, uji-t dipakai dalam waktu itu. Rumus t tabel = jumlah 2 responden pendek atau disusun menggunakan keadaan : t tabel = 60 - 2 = 58, perhatikan nilai t tabel 1,67155.

Hasil Uji t I

Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja & Komunikasi Kerja Terhadap Motivasi

Mengingat tanda-tanda-tanda-tanda yg didapat berdasarkan inspeksi backslide :

1. Variabel Pekerjaan Kantor (X1)

Penyelidikan:

Variabel pekerjaan loka kerja mempunyai nilai t hitung sebanyak 2,182 menggunakan tingkat signifikansi 0,033, lantaran nilai t hitung $2,182 > t$ tabel 1,67155 & signifikansi harga diri (Sig.) $0,033 < 0>$

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Penyelidikan:

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t-hitung sebanyak 2,809 & signifikansi 0,007 lantaran nilai thitung $2,809 > t$ tabel 1,67155 & signifikansi penghargaan (Sig.) $0,007 < 0>$

3. Variabel Korespondensi Kerja (X3)

Penyelidikan:

Variabel korespondensi pekerjaan mempunyai nilai t hitung sebanyak 3,565 & signifikansi 0,001, lantaran nilai t hitung $3,565 > t$ tabel 1,67155 & signifikansi harga (Sig.) $0,001 < 0>$

Hasil Uji t II

Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat output inspeksi backslide didapat:

1. Variabel Pekerjaan Kantor (X1)

Penyelidikan:

Variabel pekerjaan loka kerja mempunyai nilai t-hitung sebanyak 3,379 menggunakan tingkat signifikansi 0,001, lantaran nilai thitung sebanyak 3,379 > t tabel 1,67155 & signifikansi penghargaan (Sig.) sebanyak $0,001 < 0>$

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Penyelidikan:

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t-hitung sebanyak 3,983 & signifikansi sebanyak 0,000, menggunakan alasan bahwa nilai thitung sebanyak 3,983 > ttabel 1,67155 & signifikansi penghargaan (Sig.) $0,000 < 0>$

3. Variabel Korespondensi Kerja (X3)

Penyelidikan:

Variabel korespondensi kerja mempunyai nilai t-hitung sebanyak 2,489 & signifikansi 0,016, menggunakan alasan bahwa nilai thitung sebanyak 2,489 > ttabel 1,67155 & signifikansi penghargaan (Sig.) sebanyak $0,016 < 0>$

4. Variabel Motivasi (Y1)

Penyelidikan:

Variabel motivasi mempunyai nilai t-hitung sebanyak 2,740 & signifikansi 0,008, lantaran thitung esteem sebanyak 2,740 > ttabel 1,66277 & signifikansi esteem (Sig.) sebanyak $0,008 < 0>$

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian dampak faktor bebas sementara (segera) terhadap perubahan nilai variabel terikat, dibantu melalui

pengujian akbar kecilnya perubahan nilai variabel terikat yg bisa dijelaskan menggunakan perubahan sifat masing-masing. variabel bebas tunggal. diturunkan buat mengeksplorasi menggunakan nilai yg mungkin berdasarkan output penilaian (Ghozali, 2011). Untuk memperhatikan tabel F, terlebih dahulu kita wajib mencari nilai berdasarkan $df_1 (N_1) = k-1 = 5-1 = 4$, $df_2 (N_2) = n - k = 60 - 5 = 55$, menggunakan cara ini tabel F kualitas $df_1 (4)$ & $df_2 (55) = 2,38$. Unsur pekerjaan kantor, lingkungan kerja & surat menyurat mempunyai nilai F yg dipengaruhi sebanyak 12,213 menggunakan tingkat signifikansi 0,000, menggunakan alasan bahwa harga F yg diputuskan merupakan $12,213 > F$ tabel 2,38 & signifikansi harga (Sig.) $0,000 < 0>$. Variabel pekerjaan kantor, lingkungan kerja & korespondensi mempunyai nilai F yg dipengaruhi sebanyak 19,232 menggunakan tingkat signifikansi 0,000, menggunakan alasan bahwa F esteem yg diputuskan merupakan $19,232 > F$ tabel 2,38 & signifikansi esteem (Sig.) $0,000 < 0>$

Koefisien Determinasi (R Square)

Pengujian R^2 (R Square) atau koefisien keyakinan dalam dasarnya dipakai buat mengukur seberapa jauh batas contoh buat mengungkapkan keragaman variabel terikat atau variabel terikat. Nilai koefisien agunan merupakan antara nol (0) & satu (1). Sedikit antusiasme buat R^2 menyimpulkan bahwa batas faktor bebas (bebas) dalam mengungkapkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai mendekati satu menyimpulkan bahwa variabel terikat menaruh hampir seluruh kabar yg diperlukan buat mengantisipasi keragaman variabel terikat. **Konsekuensi** menurut pengujian koefisien agunan dalam poly pengulangan merupakan terus terang menggunakan nilai R^2 (Fox R Square) sebanyak 0,363 yg memberitahuakn dampak faktor bebas pekerjaan tempat kerja, lingkungan kerja & korespondensi kerja terhadap variabel motivasi merupakan 36,3% sedangkan sisanya merupakan ditentukan sang banyak sekali komponen yg nir dianalisis. Karena pengujian koefisien agunan dalam poly pengulangan pribadi menggunakan R^2 (Changed R Square) senilai 0,481, & itu menyiratkan pengaruh menurut elemen bebas pekerjaan tempat kerja, lingkungan kerja & korespondensi dalam faktor pameran seorang ahli merupakan 48,1% sedangkan sisanya ditentukan sang banyak sekali faktor yg nir diselidiki.

Path Analysis

Interpretasi Jalur (Path)

Teknik interpretasi ini dipakai buat menyimpulkan apakah terdapat dampak perspektif hegemoni terhadap contoh evaluasi ini. Berdasarkan uji-t yg telah dilakukan, output yg diperoleh merupakan:

Backslide Tahap 1:

1. P1 : Koefisien beta nir ternormalisasi buat variabel pekerjaan tempat kerja (X1) merupakan 0,368.
2. P2: Koefisien nir standar menurut variabel lingkungan kerja beta (X2) merupakan 0,260
3. P3 : Koefisien beta nir standar variabel korespondensi kerja (X3) merupakan 0,382.

Backslide Tahap 2:

1. P4 : Koefisien beta nir ternormalisasi buat variabel pekerjaan tempat kerja (X1) merupakan 0,344.
2. P5 : Koefisien nir standar menurut variabel beta lingkungan kerja (X2) merupakan 0,228.
3. P6 : Koefisien beta nir standar variabel korespondensi kerja (X3) merupakan 0,171.
4. P7: Koefisien nir standar variabel motivasi beta (Y1) merupakan 0,212.

Mengingat nilai R square yg bisa diandalkan, maka diperoleh sifat-sifat yg sesuai (Gozali, 2016):

1. Dari Backslide Tahap 1:

Biaya $e_1 = (1 - R^2) = (1 - 0,363) = 0,637 = 0,798$

Keadaan dasarnya merupakan menjadi berikut:

$Y1 = 0,368 X1 + 0,260 X2 + 0,382 X3 + 0,798$

2. Dari Backslide Tahap 2:

Nilai $e_2 = (1 - R^2) = (1 - 0,481) = 0,519 = 0,720$

Keadaan esensial merupakan menjadi berikut:

$Y2 = 0,344 X1 + 0,228 X2 + 0,171 X3 + 0,212 Y1 + 0,720$

Direct and Indirect

A. Pengaruh faktor tempat kerja kerja (X1) terhadap aplikasi delegasi (Y2)

- pengaruh pribadi ($X1Y2$) = 0,344

- pengaruh lingkaran ($X1*Y2$) = $(0,368)*(0,212) = 0,078$

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari., A. (2002). Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi. BPFE.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). Manajemen Sumber daya Manusia. Universitas Trisakti.
- Buchari, A. (2011). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Edisi revisi. Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Djojowiriono, S. (2005). Manajemen Kontruksi. Universitas Gajah Mada.
- Ghozali, imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. S. (2001). Budgeting Penganggaran: Perencanaan Lengkap Untuk Membantu Manajemen (Pertama). Raja Grafindo Persada.
- Hardiansyah. (2018). Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi). Gava Media.
- Lupiyoadi, R. (2016). Manajemen Pemasaran Jasa Teori dan Praktik. Salemba Empat.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. Agora, 5(1), 2–8.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H. A. S. (2014). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia.
- Moulana, F., Bambang Swasto, Sunuharyo, & Utami, H. N. (2015). Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . Telkom Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan , Jalan A . Yani , Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 44(1), 178–185.

- Nitisemito, A. S. (2005). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Ghalia Indonesia.
- Pranitasari, D., Triana, L., & Taufik, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 6(2).
- Prawirosentono, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE.
- Rifai'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 53(9), 1689–1699.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. PT. Raja Grafindo.
- Riza, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi*. PT Indeks.
- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Persada. PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafri, S. (2001). *Manajemen Kontemporer. Edisi Pertama*. Grafindo Persada.
- Tamsah, H., Ilyas, G. B., & Asriani, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Analisis*, 5(1), 15–21.

