

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
(Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo)**

Novaldi  
novaldinoe@gmail.com  
Susni Widjajani  
susiwidjajani@umpwr.ac.id  
Agus Saur Utomo  
agussaur@umpwr.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting guna mewujudkan keberhasilan organisasi. Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas PUPR Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 82 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jawaban dinilai menggunakan skala *likert*. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (3) komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja.

**A. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dan menentukan di dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan dan instansi pemerintahan tidak akan pernah berjalan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari keseluruhan aktivitas atau kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan dan instansi pemerintahan.

Dalam hal ini sumber daya manusia memiliki peran dengan memperhatikan kepuasan kerja yang sejatinya akan meningkatkan perasaan senang dan bahagia ketika karyawan melakukan pekerjaannya, selain itu seiring berjalannya waktu karyawan beserta

elemen instansi pemerintahan dapat bekerja sama dengan baik mewujudkan tujuan.

Menurut Afandi (2018:73) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Afandi (2018:82) ada 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya motivasi kerja (Hezberg dalam Robbins, 2008), lingkungan kerja (Hasibuan 2021:203), dan komunikasi kerja (Gilmer dalam Sutrisno; (2014:77;).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2021:143). Menurut Afandi (2018:28) motivasi kerja ada 2 tipe yaitu motivasi dalam diri dan motivasi luar diri. Motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Yang termasuk motivasi dalam diri adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja. Yang termasuk motivasi luar diri adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Afandi (2018:71) menyatakan terdapat 8 indikator lingkungan kerja diantaranya lampupenerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, bunyi mesin, suhu udara dan kelembaban udara. Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Menurut Afandi (2018:47) komunikasi merupakan proses penyampaian sesuatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Afandi (2018:64) ada 7 indikator komunikasi kerja yang baik diantaranya bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, bahasa yang sopan dan halus, penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas, dan penerimaan kepastian tugas.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Purworejo beralamat di Jl. Yogyakarta, Km. 5 Gegunung, Popongan, Banyuurip, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. Kedinasan ini memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Purworejo.

Berdasarkan informasi dari Kepala Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo diperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja pegawai. Pengawasan yang kurang dari atasan kepada pegawai membuat beberapa pekerjaan kurang terkoordinir sehingga merugikan beberapa pegawai yang ingin pekerjaannya cepat selesai. Masalah tersebut akhirnya menjadikan hubungan antar rekan kerja kurang solid.

Fenomena lain yang muncul adalah motivasi kerja pegawai DPUPR Purworejo yang masih kurang. Para pegawai kurang termotivasi untuk bekerja karena kurangnya pengakuan dari atasan kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai juga membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja di kantor DPUPR juga terlihat kurang kondusif. Warna cat bangunan sudah tidak begitu menarik dan mencolok karena bangunan lama. Dekorasi tempat kerja juga yang kurang modern dan tidak tertata rapih. Selain itu suhu udara yang sangat panas saat siang hari karena AC yang kurang dingin sangat mengurangi kenyamanan kerja pegawai. Permasalahan lain yang terjadi pada pegawai DPUPR Kabupaten Purworejo adalah komunikasi kerja. Informasi tentang tugas atau pekerjaan yang diterima oleh pegawai sering tidak lancar sehingga pekerjaan terkadang tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Selain itu pilihan kata yang digunakan dalam komunikasi antara pegawai dan pegawai dengan atasan kurang tepat sehingga mengurangi keakraban dan kepercayaan satu sama lain. Atasan juga terkadang kurang jelas dalam memberikan tugas kepada bawahan sehingga bawahan menjadi bingung dengan apa yang perlu dilakukan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. KAJIAN TEORI**

#### **a. Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:73) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasankerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2017:118).

**b. Motivasi Kerja**

Hasibuan (2021:143) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017:127) menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

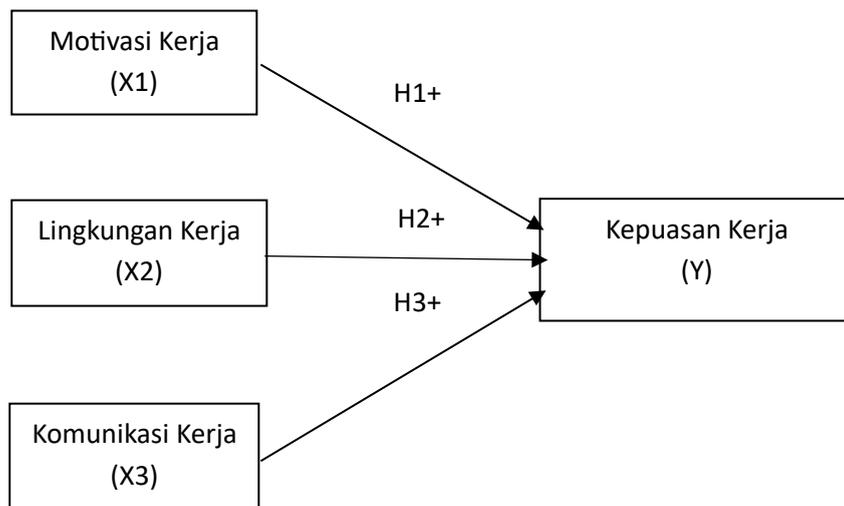
**c. Lingkungan Kerja**

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan.

**d. Komunikasi Kerja**

Komunikasi menurut Afandi, (2018:47) merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Mangkunegara (2017:145) komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Sehingga suatu komunikasi didalam sebuah organisasi harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

**2. KERANGKA PIKIR**



—————→ = Pengaruh variabel independen Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2 dan Komunikasi Kerja (X3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

#### **D. HIPOTESIS**

##### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hezrberg (dalam Robbins, 2008) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Kepuasan kerja akan muncul apabila ada dorongan yang memotivasi diri pegawai itu sendiri dalam mengerjakan pekerjaan dan mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Santoso (2022) dan Juniari dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

##### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2021:202) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut, keadaan lingkungan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dapat memotivasi semangat kerja yang produktif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan yang nyaman akan sangat berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aoliso dan Lao (2018) Cahyoseputro dkk (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

##### **3. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:47) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Gilmer (dalam Sutrisno 2014:77) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja. Kepuasan kerja pegawai akan tercipta jika komunikasi antar para partisipan ditempat kerja berlangsung dengan baik tanpa adanya konflik dan mendorong perasaan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Safari dkk (2019) dan

Hilmawan dan Yumhi (2019) juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Komunikasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Afandi, 2018:73). Menurut Afandi (2018:82), indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja ada yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

#### **b. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2021:143). Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2021:162), indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu: Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement n-Ach*), Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliasi n-Af*), dan Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power n-Pow*).

#### **c. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2018:65). Menurut Afandi (2018:71) indikator lingkungan kerja berupa dimensi pencahayaan (lampu penerangan dan jendela tempat kerja), dimensi warna (tata warna dan dekorasi), dimensi suara (bunyi musik dan bunyi mesin pabrik serta bengkel), dimensi udara (suhu udara dan kelembapan udara).

#### **d. Komunikasi Kerja**

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku (Afandi, 2018:47). Menurut Afandi, (2018:64) dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu: Dimensi penyampaian tugas ada empat indikator seperti bijaksana, kesopanan, kata yang tepat dan bahasa yang sopan dan halus dan dimensi umpan balik ada tiga indikator seperti penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas dan penerimaan kepastian tugas.

### **2. Pengujian Instrumen Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment. Menurut Sugiyono (2017:180) uji validitas yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Person Correlation* melebihi 0,3. Berdasarkan hasil uji validitas semua butir pertanyaan menghasilkan nilai *person correlation* lebih dari 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) tersebut valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut bebas kesalahan (Kuncoro, 2013:181). Pengukuran reliabilitas menggunakan nilai *cronbach's alpha*, dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Kuncoro, 2013:175).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) tersebut reliabel.

### F. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. H1 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 1**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X1 terhadap Y

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
X1 → Y	0,177	0,032	Positif dan Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,177 dengan nilai signifikan 0,032 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H1) diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo artinya apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai karena kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan terpenuhi maka kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo akan meningkat juga.

Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan Herzberg (dalam Robbins, 2008) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Kepuasan kerja akan muncul apabila ada dorongan yang memotivasi diri pegawai itu sendiri dalam mengerjakan pekerjaan dan mencapai tujuan.. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradana dan Santoso (2022)

yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X2 terhadap Y**

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
X2 → Y	0,270	0,002	Positif dan Signifikan

**Sumber : Data Primer, diolah (2024)**

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,270 dengan nilai signifikan 0,002 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H2) diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo artinya apabila lingkungan kerja berupa lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, suhu udara dan kelembaban udara baik dan nyaman maka kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang akan meningkat.

Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan Afandi (2018:66) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aoliso dan Lao (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 3. H3 : Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X3 terhadap Y**

Model	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
X3 → Y	0,521	0,000	Positif dan Signifikan

**Sumber : Data Primer, diolah (2024)**

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 3, diketahui bahwa nilai koefisien regresi komunikasi kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,521 dengan nilai signifikan 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H3) diterima, yaitu komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo artinya apabila komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Purworejo.

Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan dari Gilmer (dalam Sutrisno 2014:77) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safari dkk (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## G. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. New Paradise Purworejo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo.
3. Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Purworejo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aoliso, A. & Lao, H. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen, Vol 3 No.1, 9-16*.
- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. 2021. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik Vol. 25 No. 2. Hal 537-544*.
- Edison et al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- George, J.M., dan Jones G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Griffin & Moorhead. 2014. *Organizational Behavior, Managing people and organizations*. USA: Eleventh edition.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hilmawan, H. & Yumhi 2019. Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal of Management Studies Vol 6 No1 Hal 1-10*.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di SekolahTinggiPariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol 4 No 11 Hal 823-840*.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Pradana, R. A. & Santoso, B. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Vol 4 No 3 Hal 686-699*.
- Robbins, P. S Dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13 Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Safari, T., Zulkanaen, W. & Nurhanipah, H. 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi) Vol 3 No 2 Hal 134-149*.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sujati, Y.G.G. 2018. Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 6 No 1 Hal 33-45*.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetak Ke Enam. Jakarta:Pranada Media Group.
- Wibowo 2017. *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Raja Grafindo Persada.