

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Prodi Manajemen



OLEH :

RIMA PUJIATI

NPM : 19.1.02.02.0064

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh :

RIMA PUJIATI

NPM : 19.1.02.02.0064

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

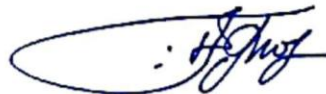
Tanggal : 11 Juli 2023

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
NIDN. 0014015706

Dosen Pembimbing II



Hery Purnomo, S.E., M.M.
NIDN. 0713076803

Skripsi oleh :

RIMA PUJIATI

NPM : 19.1.02.02.0064

Judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERINDUSTRIAN
DAN PERDAGANGAN KABUPATEN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal : 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
2. Penguji I : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.
3. Penguji II : Hery Purnomo, S.E., M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Rima Pujiati
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl.lahir : Nganjuk/ 12 Desember 2000
NPM : 19.1.02.02.0064
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2023

Yang Menyatakan



RIMA PUJIATI

NPM : 19.1.02.02.0064

MOTTO :

Ilmu yang sejati, seperti barang berharga lainnya, tidak bisa diperoleh dengan mudah. Ia harus diusahakan, dipelajari, dipikirkan, dan lebih dari itu harus disertai doa.

Kupersembahkan karya ini untuk :

Seluruh Keluargaku Tercinta

Abstrak

Rima Pujiati : Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Dinas

Instansi pemerintahan memiliki kewajiban untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya agar bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Persoalan tersebut juga dialami oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Sementara itu, agar kinerja karyawan bisa optimal ada sejumlah aspek yang mempengaruhinya yakni motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

Tujuan penelitian ini untuk menelaah pengaruh motivasi, komunikasi, lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif kausalitas dengan teknik pengumpulan data yakni observasi, kuesioner dan studi pustaka. Total sampel sejumlah 41 karyawan yang dipilih memakai teknik *simple random sampling*. Sedangkan untuk analisis datanya mengenakan regresi linear dengan memakai *software SPSS for windows versi 23*.

Hasil dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel komunikasi yang paling berpengaruh dengan signifikansi 0,001.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada mahasiswa
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
3. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri Ibu Restin Meilina, M.M.
4. Bapak Prof. Dr. Sugiono, M.M. selaku Pembimbing I
5. Bapak Hery Purnomo, S.E., M.M. selaku Pembimbing II
6. Ibu dan Bapak Dosen yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam pengerjaan Skripsi saya.
7. Seluruh Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk yang telah bersedia membantu penelitian.

8. Ibu dan Bapak tercinta yang selalu memberikan doa dan kasih sayang dalam memberikan semangat untuk mengerjakan Skripsi ini.
9. Teman – teman yang telah memotivasi dan memberikan semangat dalam penyusunan Skripsi ini
10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 11 Juli 2023



RIMA PUJIATI
NPM : 19.1.02.02.0064

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9

a.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
b.	Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
c.	Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
d.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
e.	Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.	Motivasi	20
a.	Pengertian Motivasi	20
b.	Tujuan Motivasi	21
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan.....	22
d.	Indikator Motivasi	26
3.	Komunikasi.....	27
a.	Pengertian Komunikasi	27
b.	Fungsi Komunikasi	29
c.	Tujuan Komunikasi.....	29
d.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	31
e.	Indikator Komunikasi	37
4.	Lingkungan Kerja	38
a.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	38
b.	Jenis – Jenis Lingkungan Kerja	39
c.	Manfaat Lingkungan Kerja	41

d.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	42
e.	Indikator Lingkungan Kerja	44
B.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	46
C.	Kerangka Berpikir	48
D.	Kerangka Konseptual	52
E.	Hipotesis	53
BAB III	: METODOLOGI PENELITIAN	54
A.	Variabel Penelitian	54
1.	Identifikasi Variabel Penelitian	54
2.	Definisi Operasional Variabel	55
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian	56
1.	Pendekatan Penelitian	56
2.	Teknik Penelitian	56
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	57
1.	Tempat dan Waktu Penelitian	57
2.	Waktu Penelitian	57
D.	Populasi dan Sampel	57
1.	Populasi	57
2.	Sampel	58
E.	Instrumen Penelitian	59
1.	Pengembangan Instrumen	59
2.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	61

F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	64
1.	Sumber Data	64
2.	Teknik Pengumpulan Data	65
G.	Teknik Analisis Data.....	67
1.	Pengolahan Data	67
2.	Analisis Data	68
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	75
1.	Sejarah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk	75
2.	Tugas Pokok dan Fungsi	76
3.	Struktur Organisasi	77
4.	Gambaran Umum Responden.....	83
B.	Deskripsi Data Variabel	85
1.	Deskripsi Data Variabel Bebas	85
a.	Variabel Motivasi.....	86
b.	Variabel Komunikasi.....	87
c.	Variabel Lingkungan Kerja	88
2.	Deskripsi Data Variabel Terikat	89
a.	Kinerja Karyawan	89
b.	Analisis Data.....	91
1.	Uji Persyaratan Analisis Regresi	91
a.	Uji Normalitas.....	91

b.	Uji Multikolinearitas	92
c.	Uji Heterokedastisitas	93
d.	Uji Linearitas	94
2.	Uji Regresi Linear Berganda	96
3.	Uji Koefisien Determinasi.....	98
c.	Pengujian Hipotesis.....	99
a.	Uji t (Uji Parsial).....	99
b.	Uji F (Uji Simultan)	101
d.	Pembahasan	102
a.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	103
b.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	104
c.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	105
d.	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	106
BAB V	: SIMPULAN DAN SARAN.....	108
A.	Simpulan.....	108
B.	Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA		113
LAMPIRAN		116

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu	46
3.1 : Definisi Operasional.....	55
3.3 : Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian	60
3.4 : Hasil Uji Validitas.....	61
3.5 : Hasil Uji Reliabilitas	64
4.1 : Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	83
4.2 : Deskripsi Responden Menurut Usia.....	84
4.3 : Deskripsi Responden Menurut Jenjang Pendidikan.....	84
4.4 : Deskripsi Responden Menurut Jabatan	85
4.5 : Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi (X1).....	86
4.6 : Jawaban Responden Tentang Variabel Komunikasi (X2).....	87
4.7 : Jawaban Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	88
4.8 : Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	90
4.9 : Hasil Uji Multikolinieritas	92
4.10 : Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi (X1)	94
4.11 : Hasil Uji Linieritas Variabel Komunikasi (X2).....	95
4.12 : Hasil Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	96
4.13 : Hasil Uji Regresi Linear	97
4.14 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	99

4.15	: Hasil Uji t (Uji Parsial).....	100
4.16	: Hasil Uji F (Uji Simultan)	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual	52
4.1 : Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk Tahun 2022 sampai sekarang	77
4.2 : Hasil Uji Normalitas.....	91
4.3 : Hasil Uji Heterokedastisitas	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Kuesioner	116
2 : Tabulasi Data Penelitian	123
3 : Hasil Uji Validitas	129
4 : Hasil Uji Reliabilitas.....	131
5 : Hasil Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden tentang Variabel Penelitian.....	135
6 : Hasil Uji Normalitas, Multikolinieritas dan Heterokedastisitas...	138
7 : Hasil Uji Linearitas.....	139
8 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi dan Hipotesis	140
9 : Surat Keterangan Persetujuan Penelitian	141
10 : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	143
11 : Berita Acara Kemajuan Bimbingan.....	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat menyelenggarakan kegiatan pemerintahan, sebuah organisasi pemerintahan diwajibkan untuk dapat mengoptimalkan kinerja SDM yang dipunyai supaya bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pernyataan ini selaras dengan pasal 11 ayat 2 UU RI Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara. Sehingga, untuk mencapai tujuan organisasi SDM mempunyai peran yang utama dan strategis(Mangkunegara, 2017)

Kinerja karyawan dapat dilakukan secara optimal oleh sebuah organisasi pemerintahan dengan berbagai upaya yang baik. Dikarenakan kinerja seseorang adalah gabungan antara keahlian, tindakan dan peluang yang diukur dari hasil kerjanya(Sulistiyani, 2017). Sementara itu, kinerja juga bisa didefinisikan sebagai sebuah ketrampilan, pengetahuan dan ketekunan serta durasi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga memperoleh hasil kerja(Hasibuan, 2017).

Sesuai dengan tuntutan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan maka banyak aspek yang dapat mempengaruhi seperti motivasi kerja. Motivasi yakni cara membangkitkan bawahan agar bisa bekerja sesuai dengan ketentuan yang ada supaya target instansi pemerintahan bisa diraih dengan maksimal(Siahaan & Syaiful, 2019). Selain itu, motivasi bisa timbul

dari dalam diri seseorang berupa kebutuhan dan keinginan, serta timbul dari luar diri seseorang seperti pengendalian yang dilakukan oleh manajer karena adanya keperluan dan kemauan dalam diri individu (Hasan, 2022). Sehingga untuk memotivasi tenaga kerja banyak cara yang dapat dilakukan karena kepuasan seseorang tidak hanya dari uang dan kemauan saja, tetapi juga keperluan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan tertentu. Adanya pengaruh motivasi kerja secara signifikan atas kinerja karyawan dijelaskan dalam hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh (Wicaksono, 2021).

Aspek lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan ialah komunikasi. Komunikasi ialah pertukaran informasi dan persepsi dari satu orang ke orang lainnya (Erwantiningsih, 2019). Jadi sarana yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja seseorang dapat dilakukan dengan komunikasi yang baik. Dengan adanya komunikasi, karyawan bisa bekerja sama dengan rekan kerja serta meminta arahan atau menanyakan hal yang kurang dipahami kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Adanya pengaruh komunikasi atas kinerja karyawan selaras dengan pengamatan terdahulu yang dilaksanakan (Simamora et al., 2022), dalam pengamatannya menjelaskan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan komunikasi, lingkungan kerja juga berperan sebagai aspek yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenakan lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berpengaruh langsung pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai visi misi instansi

pemerintahan(Sadarmayanti, 2017). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang sejuk, bersih dan damai memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara signifikan(Pratama, 2021).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk adalah instansi pemerintah yang berlokasi di JL. Prof. RI Gondowardojo, SH No.12, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Dengan tugas utama memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang perindustrian dan perdagangan. Melalui hasil pengamatan yang telah dijalankan terdapat permasalahan pada kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk yang berkaitan dengan motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja. Permasalahan selama observasi mengenai motivasi kerja yang ditemukan yaitu adanya karyawan yang belum melakukan kewajibannya dengan benar yakni ketika diberi tanggung jawab tidak dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akibatnya pekerjaan tidak bisa diatasi dengan optimal dan hanya beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja seperti kedatangan yang tepat waktu, serta kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan sebuah permasalahan. Kemudian komunikasi antara pegawai dengan atasan yang kurang terjalin sehingga mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman dalam penerimaan informasi seperti ketika karyawan tidak menindaklanjuti instuksi yang diberikan atasan karena salah dalam menafsirkan instruksi yang diberikan. Hal ini disebabkan dalam

menyampaikan instruksi pimpinan bersikap angkuh sehingga karyawan tidak berani untuk menanyakan secara detail. Sedangkan permasalahan mengenai Lingkungan kerja yaitu AC yang bersuara bising dan sulit untuk dinyalakan, serta masih kekurangan sarana dan prasarana yang tersedia menurut data inventaris yang dimiliki oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk seperti LCD, toilet, ruang untuk penyimpanan karcis retribusi pasar dan peralatan bidang metrologi. Dari data inventaris yang dimiliki Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk dapat dikatakan kurang memadai karena tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dalam negeri nomor 7 tahun 2006 tentang standarisasi sarana dan prasarana kerja pemerintah daerah.

Menurut latar belakang masalah yang sudah disampaikan, maka peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk”**.

B. Identifikasi Masalah

Melalui uraian latar belakang yang sudah dijabarkan maka identifikasi masalah pada penelitian ini ialah :

1. Motivasi karyawan yang masih rendah karena tidak melaksanakan tanggung jawab sesuai ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan optimal.

2. Komunikasi yang kurang terjalin antara pimpinan dengan bawahan karena sikap angkuh dari pimpinan, sehingga menimbulkan kesalahpahaman kerja.
3. Lingkungan dan fasilitas kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk belum sepenuhnya mendukung dan layak dalam menunjang pekerjaan karyawan karena belum sesuai dengan peraturan pemerintah dalam negeri nomor 7 tahun 2006 tentang standarisasi sarana dan prasarana kerja pemerintah daerah.
4. Kinerja karyawan yang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

C. Pembatasan Masalah

Menurut identifikasi masalah yang sudah dijabarkan, agar pembahasan dalam penelitian ini tetap fokus pada masalahnya saja, maka terdapat batasan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel yang diamati ialah motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan pada 41 orang karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk
3. Lokasi Penelitian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk
4. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai bulan Juni 2023

D. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk ?
4. Apakah Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk ?

E. Tujuan Penelitian

Dari penjabaran rumusan masalah maka tujuan penelitian ini :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk
2. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk

4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk

F. Manfaat Penelitian

Ada berbagai manfaat dalam penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diinginkan bisa memberikan konfirmasi pada khasanah keilmuan dan pengetahuan sekaligus pengembangan teori pada bidang manajemen SDM, khususnya tentang hubungan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk

Hasil penelitian ini diinginkan bisa memberikan masukan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk dalam bidang SDM, khususnya tentang hubungan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dipakai untuk memperluas pengetahuan dan menambah pengalaman dalam hal manajemen SDM yang menyangkut motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai acuan dan referensi ketika ingin mengadakan penelitian tentang masalah manajemen SDM terutama tentang hubungan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. CV Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 1). Zanafa.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen* (Cetakan 1). Mitra Wacana Media.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS*, 3(3), 312–321. <http://openjurnal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4869/3538>
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365> homepage:
- Dianty, T. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru* (Issue 4184). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek* (T. Surjaman (ed.); Cet.29). Remaja Rosdakarya.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi , Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 132–138. <https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jmdk/article/view/3247/pdf>
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Media Tera.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* (Cetakan 2). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harun, S. (2018). *Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Hasan, R. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga*

Kerja Kabupaten Aceh Tenggara [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19228>

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT Remaja Rosdakarya.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Kampar. *MANARA Ilmu*, XV(01), 95–106.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Nusani, S. A. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. *VALUES*, 2(3), 694–704.
- Pratama, D. W. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (A. Garnida (ed.); Cetakan 3). Alfabeta.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS* (R. Indah Utami (ed.)). ANDI (Anggota IKAPI).
- Robbins, P. S. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep, Konroversi, Aplikasi* (Hadayana (ed.); Jilid I da). Prenhallindo.
- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . BPRS Amanah Insani Bekasi. *Jurnal Of Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525–534. <https://media.neliti.com/media/publications/532635-none-38ec954e.pdf>
- Rohman, A. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Publik*. Empatdua.
- Ruliana, P. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Raja Gafindo Persada.
- Sadarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rafika Aditama.

- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE Latifah Mubarokiyah.
- Siahaan, S., & Syaiful, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/DOI:> <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402> homepage:
- Simamora, F. I., Panggabean, N. Z., Utami, P., Putra, H. B., & Nazla. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, ukm, perindustrian dan perdagangan kabupaten padang lawas. *Jurnal Magister Manajemen*, 4(1), 43–53.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 8). Kencana.
- Syahrudin, Hermanto, & Wardini, A. K. (2020). The Influence of Communication , Training , and Organizational Culture on Employee Performance. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171–181. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i2.782.2020>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke-5). Rajawali Pers.
- Wicaksono, M. F. B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda*. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.