

# PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERTANIAN DHARMASRAYA

Agung Setiawan<sup>1</sup>, Robby Dharma<sup>2</sup>, Bayu Pratama azka<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang  
Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat, Indonesia

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Diterima 27 Juli 2025  
Revisi 10 Agustus 2025  
Diterima 30 Agustus 2025

### Kata kunci:

Komunikasi  
Lingkungan Kerja  
Kepuasan Kerja  
Kinerja Pegawai

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Dharma Raya. Penelitian ini adalah model *structural equation modeling* dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pertanian Dharma Raya. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Besar kontribusi kinerja karyawan sebesar 0,875 atau sebesar 87,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima dari konstruk komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara R<sup>2</sup> untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,773 atau sebesar 77,3% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh komunikasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja. Sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



## Penulis yang sesuai:

Agung Setiawan  
Departemen Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang  
Email: [Agungsetiawan270602@gmail.com](mailto:Agungsetiawan270602@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya untuk

memaksimalkan kinerja individu tidaklah semudah itu. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Kasofi dkk., 2022).

Menurut (Fatimah, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan. Kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan oleh banyak hal. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Rahayu & Sutrischastini, 2022). Selanjutnya menurut (Yunus, 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (skill), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Untuk mencapai kinerja individu yang maksimal maka dibutuhkan sebuah komunikasi efektif yang terjadi dalam organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Semakin efektif komunikasi yang dibina, maka semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan tugas.

Menurut (Sudirman & Abubakar, 2022) Komunikasi adalah proses pemindahan dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Salah satu komponen yang dibutuhkan dalam manajemen dan organisasi adalah kerjasama. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi, dengan adanya respon, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikan berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah (Divia Oktora dkk., 2023). Kinerja organisasi tidak lepas dari adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawainya demi keberlangsungan kegiatan organisasi. Kegagalan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain komunikasi, salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Nasution & Harahap, 2022). Menurut (Ritonga dkk., 2023) Lingkungan kerja fisik semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Marsela & Hartiningtyas, 2022). Lingkungan kerja dikatakan baik atau apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sarip, 2023).

Kesuksesan seorang pegawai dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Pegawai yang terkontrol secara

internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan pegawai tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Pegawai ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, pegawai yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Setiap pekerja mengharapkan dan 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. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Edhie Rachmad, 2022).

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) pegawai akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai, dan melalui kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (Sugeng & Niswah, 2023). Demikian juga sebaliknya, kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya seorang pekerja yang tidak hadir di tempat kerjanya sesuai dengan jadwal kerja yang ditentukan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Andyanie, 2023).

Penyelenggaraan pelayanan Dinas Pertanian adalah melaksanakan fungsi sebagai Lembaga Teknis Pelaksana Urusan Pemerintahan Bidang Pertanian, yang melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan Peraturan Bupati Dharmasraya Nomor 63 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pertanian.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat didefinisikan, hasil kinerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka (Widianti, 2022)

### **Komunikasi**

Menurut (Meliana dkk., 2022), Komunikasi adalah proses yang melibatkan dua orang atau lebih dengan saling memberikan pengertian secara mendalam ketika melakukan pembentukan atau pertukaran informasi.

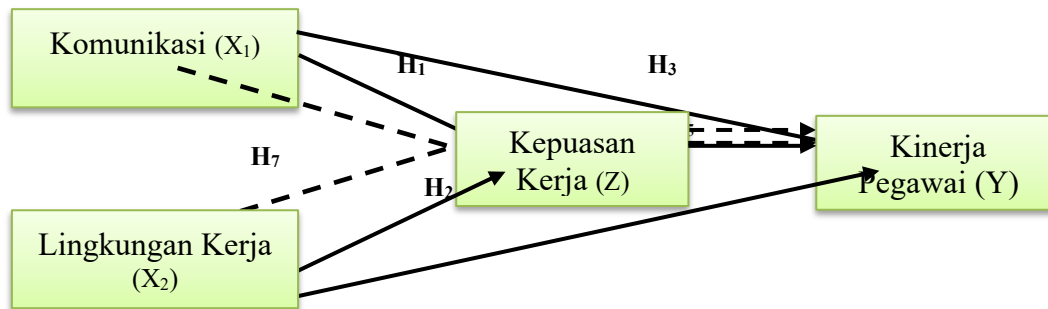
### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Surajiyo dkk., 2020).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Pranogyo, 2021) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Jadi, kepuasan kerja yang diperoleh oleh individu merupakan gambaran dari pekerjaan yang dilakukan.

**Gambar 2**  
**Kerangka Pikir**



### Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari perumusan masalah. Dari masalah di atas, maka dapat dibuat suatu hipotesis atau dugaan sementara yang mendukung pemecahan masalah tersebut.

- H<sub>1</sub>** : Diduga Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian DharmaSraya
- H<sub>2</sub>** : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian DharmaSraya
- H<sub>3</sub>** : Diduga Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian DharmaSraya
- H<sub>4</sub>** : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian DharmaSraya
- H<sub>5</sub>** : Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian DharmaSraya
- H<sub>6</sub>** : Diduga Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian DharmaSraya
- H<sub>7</sub>** : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian DharmaSraya

### METODE

Penelitian ini adalah kausalitas, yaitu penelitian yang menilai hubungan antar variabel baik hubungan dengan variabel independen maupun hubungan dengan variabel dependen, secara langsung atau secara tidak langsung. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian DharmaSraya sebanyak 110 orang. Populasi adalah pegawai Dinas Pertanian DharmaSraya sebanyak 86 orang, dengan menggunakan rumus slovin maka seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan purposive sampling. Menurut (Firdaus, 2021) purposive sampling adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

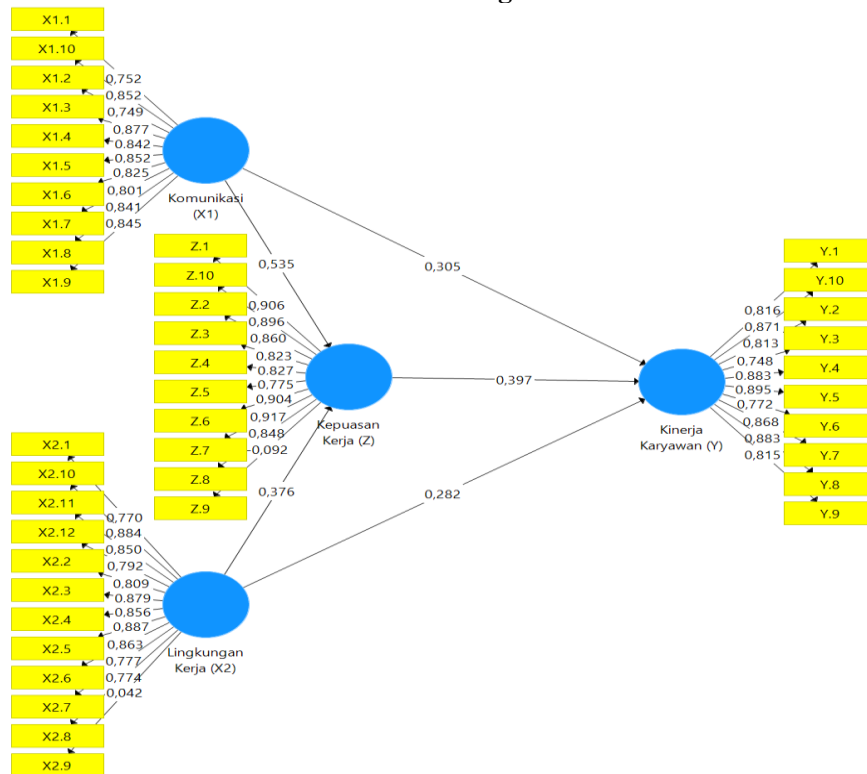
Penelitian ini adalah model structural equation modeling, dan lat analisis data menggunakan SmartPLS 3. Pengujian data dalam model inidilakukan melalui 2 (dua) tahap yaitu outer model dan inner model. Melalui metode SEM ini kita akan dapat mengetahui dampak atau pengaruh langsung (direct effect) maupun pengaruh tidak langsung (indirect effect). Pengujian akan melalui 2 tahap tahap pertama adalah Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dari semua indicator atau item pertanyaan yang ada pada masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya akan dilanjutkan dengan inner model yaitu pengujian yang berhubungan dengan hipotesis penelitian, (Latan, 2020).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Outer Model

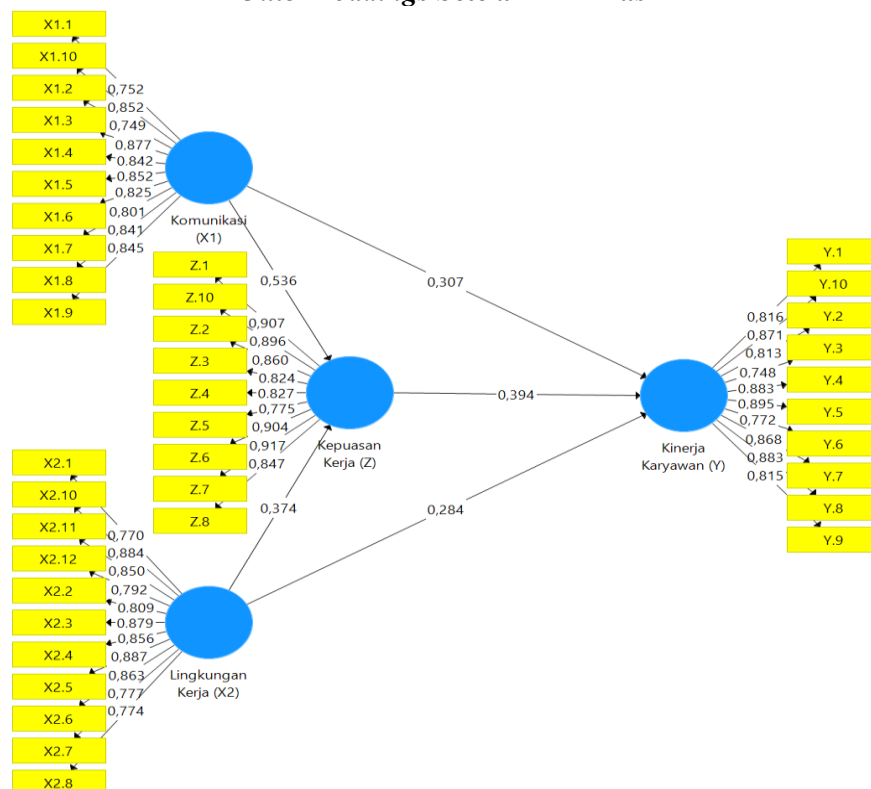
Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Outer Loadings Sebelum Eliminasi**



Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* di atas 0,7.

**Gambar 2**  
**Outer Loadings Setelah Eliminasi**



Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian. Dalam penelitian batasan nilai *convergent validity* di atas 0,7.

### Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2:

**Tabel 2**  
**Report Hasil Pengujian AVE**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,702
Kepuasan Kerja (Z)	0,745
Komunikasi (X1)	0,680
Lingkungan Kerja (X2)	0,693

Sumber: Hasil Uji SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

### Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

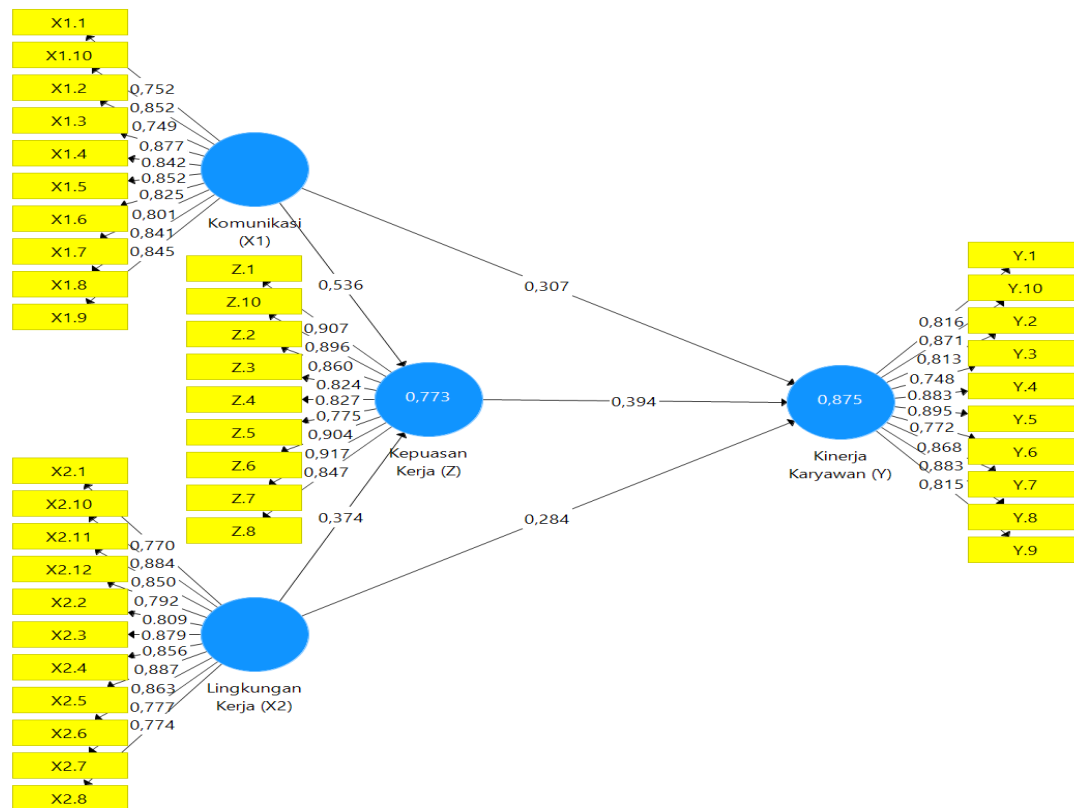
Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

**Tabel 3**  
**Nilai Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Kinerja Karyawan (Y)	0,959
Kepuasan Kerja (Z)	0,963
Komunikasi (X1)	0,955
Lingkungan Kerja (X2)	0,961

Sumber: Hasil Uji SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

**Persamaan Outer Model****Gambar 3**  
**Struktural Model Outer**

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

- a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,536 X_1 + 0,374 X_2$$

- b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,307 X_1 + 0,284 X_2 + 0,394 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

**Tabel 4**  
**Evaluasi Nilai R Square**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	0,870
Kepuasan Kerja (Z)	0,773	0,768

Sumber: Hasil Uji SmartPLS, tahun 2025

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,875 atau sebesar 87,5%, maka kontribusi variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

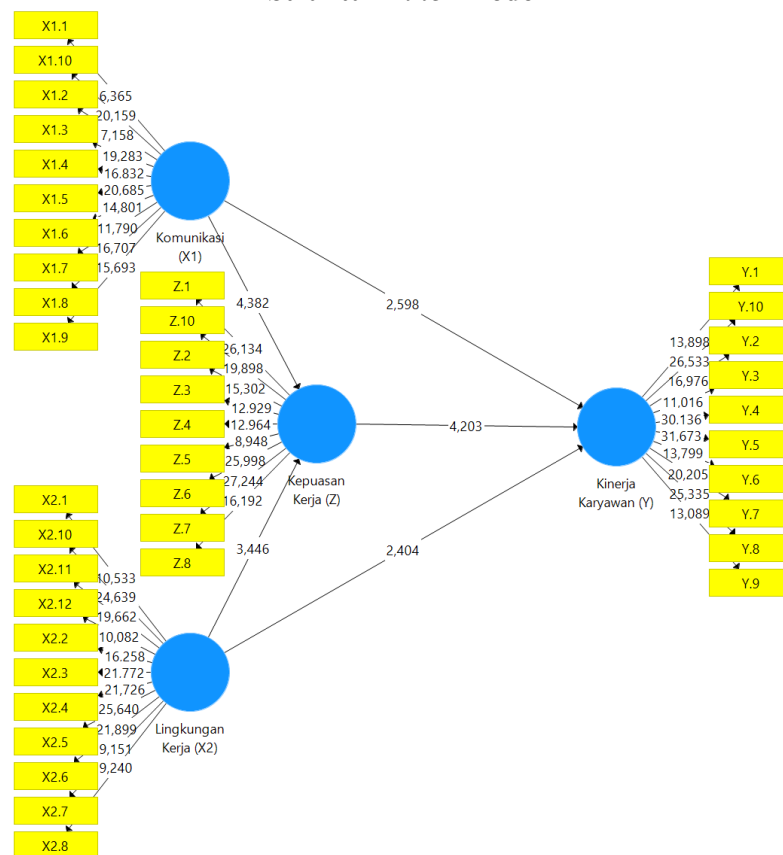
karyawan 87,5% sisanya 12,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,773 atau sebesar 77,3%, maka kontribusi variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 77,3% sisanya 12,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

### Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

**Gambar 4.5**  
**Struktur Inner Model**



### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 5.

### Pengaruh Langsung

**Tabel 4.19**  
**Direct Effect**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>



Komunikasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,536	0,524	0,122	4,382	<b>0,000</b>
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,374	0,376	0,108	3,446	<b>0,001</b>
Komunikasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,307	0,305	0,118	2,598	<b>0,010</b>
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,284	0,284	0,118	2,404	<b>0,017</b>
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,394	0,400	0,094	4,203	<b>0,000</b>

Sumber : Hasil Uji SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

### Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur berikut ini:

**Tabel 4.20**  
**Indirect Effect**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
Komunikasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,211	0,213	0,081	2,620	<b>0,009</b>
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,147	0,149	0,050	2,917	<b>0,004</b>

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

## DISKUSI

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pada dinas Pertanian DharmaSraya

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam konteks organisasi, komunikasi bukan hanya sebatas pertukaran informasi, tetapi juga menjadi jembatan yang menghubungkan antarindividu, memperkuat kerja sama tim, serta menciptakan rasa saling percaya antara atasan dan bawahan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk bagaimana mereka menilai lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, dan persepsi terhadap kepemimpinan. Salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah efektivitas komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa dihargai dan didengarkan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk sering kali menyebabkan miskomunikasi, konflik, dan ketidakpuasan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa aspirasi, pendapat, dan keluhan mereka tidak diperhatikan, hal ini dapat mengurangi loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu,

manajemen harus berupaya membangun sistem komunikasi yang inklusif dan responsif, baik secara vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antar sesama rekan kerja). Komunikasi internal yang efektif terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso dkk., 2023) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Rohmadon & Prayekti, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Dharmasraya**

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kebersihan, kenyamanan, pencahayaan, dan fasilitas kerja, tetapi juga aspek psikologis dan sosial seperti hubungan antarpegawai, budaya organisasi, serta rasa aman dan penghargaan yang diterima oleh karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan suportif cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, merasa dihargai, serta lebih termotivasi untuk mencapai target dan tujuan organisasi. Aspek lain dari lingkungan kerja yang juga berpengaruh besar adalah adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka bekerja dalam tim yang saling membantu, dengan pemimpin yang terbuka dan menghargai kontribusi, rasa memiliki terhadap pekerjaan akan tumbuh, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai elemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan kondusif. Investasi dalam perbaikan fasilitas, pelatihan manajerial, serta membangun budaya kerja yang positif tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadillah & Marzuki, 2023) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Bayyinah & Iss, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Dharmasraya**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif membantu menyampaikan visi, misi, serta tujuan perusahaan dengan jelas kepada seluruh anggota tim, sehingga setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana informasi disampaikan dan diterima di lingkungan kerja. Komunikasi yang terbuka dan dua arah mendorong terjadinya dialog yang sehat antara atasan dan bawahan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan, menyampaikan kendala, serta mendapatkan arahan atau umpan balik secara langsung. Umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk memperbaiki performa dan membangun kepercayaan diri karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kebingungan, kesalahpahaman, dan menurunkan semangat kerja. Karyawan yang tidak mendapatkan informasi yang jelas cenderung merasa tidak pasti terhadap pekerjaannya, sehingga berisiko menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja. Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu membangun sistem komunikasi yang jelas, terbuka, dan saling menghargai. Komunikasi internal yang baik akan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat koordinasi antartim, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian target organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahma dkk., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Jintar, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Dharmasraya**

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha dkk., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno dkk., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Dharmasraya**

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022) yang menyatakan bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rey, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Mary, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Dharmasraya**

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif membantu menyampaikan visi, misi, serta tujuan perusahaan dengan jelas kepada seluruh anggota tim, sehingga setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana informasi disampaikan dan diterima di lingkungan kerja. Komunikasi yang terbuka dan dua arah mendorong terjadinya dialog yang sehat antara atasan dan bawahan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk memberikan masukan, menyampaikan kendala, serta mendapatkan arahan atau umpan balik secara langsung. Umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk memperbaiki performa dan membangun kepercayaan diri karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kebingungan, kesalahpahaman, dan menurunkan semangat kerja. Karyawan yang tidak mendapatkan informasi yang jelas cenderung merasa tidak pasti terhadap pekerjaannya, sehingga berisiko menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja. Organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawan perlu membangun sistem komunikasi yang jelas, terbuka, dan saling menghargai.

Komunikasi internal yang baik akan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat koordinasi antartim, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian target organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahma dkk., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat

pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Jintar, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Dharmasraya**

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun semua pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dari promosi pekerjaan. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan dalam mendapatkan laba juga pasti akan meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha dkk., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno dkk., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

### **BATASAN**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian- penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 86 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada Dinas Pertanian Dharmasraya  
Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkait dengan tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

Karena kontribusi dari variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja 77,3% sedangkan sisanya sebesar 12,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variable

### Referensi

- Andayanie, E. (2023). *HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN PEGAWAI DI PUSKESMAS ANTANG DAN PUSKESMAS BATUA KOTA MAKASSAR*. 4(4).
- Banna, M. H. A., Prahiawan, W., & Tirtayasa, U. S. A. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Social Science Research*, 4(4), 548–570.
- Bayyinah, Y. H., & Iss, A. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. 25–34.
- Dian Sudiantini, & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Divia Oktora, Arga Sutrisna, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicalong Kab. Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 293–311. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1290>
- Edhie Rachmad, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Ekayanti, N. P. R. (2022). *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung*. 2(1), 178–189.
- Fadillah, S. I. H., & Marzuki, F. (2023). *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Akses*. 2(2), 156–172.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. DOTPLUS Publisher.
- Ilyas, F. (2023). *Analisis Dampak Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pada Masa Pandemi*. 3(1), 147–157.
- Jintar, C. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 4727–4730.
- Kasofi, A., Maulida, E., Ningrum, H. F., & Riyadi, S. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pada Pegawai Biro Kepegawaian Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*. 1(1).
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan*. 2, 104–110.
- Marsela, R., & Hartiningtyas, L. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN TATA RUANG DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MEUBEL PERMATA WOOD DESA KATES KECAMATAN KAUMAN KABUPATEN TULUNGAGUNG. *Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, dan Bisnis Islam*, 2(1), 29–52.
- Mary, D. (2021). *The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance*.
- Meliana, S., Ira Dwi Mayangsari, Adi Bayu Mahadian, & Maulana Rezi Ramadhana. (2022). EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ANTARPRIBADI DALAM ANGGOTA KOMUNITAS PENA DAN LENSA PURWAKARTA. *Medium*, 10(1), 84–105. [https://doi.org/10.25299/medium.2022.vol10\(1\).9014](https://doi.org/10.25299/medium.2022.vol10(1).9014)
- Nasution, M. I., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bagian Perencanaan Pembangunan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 1(2), 44–50. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v1i2.245>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat*. 6(1), 81–93. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>