

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA
DISNAKER KOTA SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Administrasi Bisnis
Program Studi Administrasi Bisnis
Universitas Sahid Surakarta



Disusun Oleh:

DESI ANGGRAINI
NIM. 2021081020

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA DAN SENI
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA
2025**

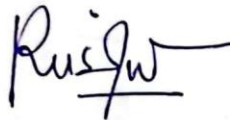
LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMUNIKASI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DISNAKER KOTA
SURAKARTA

Disusun Oleh:

DESI ANGGRAINI
NIM. 2021081020

Skripsi ini telah disetujui untuk dan ditindaklanjuti
pada tanggal 05 Maret 2025

Dosen Pembimbing I



Dr. Rusnandari Retno Cahyani, S.E., M.Si
NIDN.0601058202

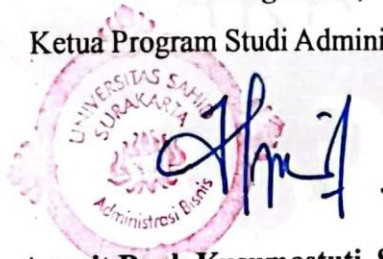
Dosen Pembimbing II



Annisa Indah Mutiasari, S.E., M.M
NIDN.0628078505

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis



Anggit Dyah Kusumastuti, S.AB., M.AB
NIDN.0615079101

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DISNAKER KOTA SURAKARTA

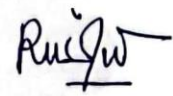
Disusun Oleh:

DESI ANGGRAINI
NIM. 2021081020

Skripsi ini telah diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji Tugas Akhir
Program Studi Administrasi Bisnis
Universitas Sahid Surakarta

Pada hari Rabu, 05 Maret 2025

Dewan Penguji:

1. Penguji 1 Dr. Rusnandari Retno Cahyani, S.E., M.Si ()
NIDN. 0601058202
2. Penguji 2 Annisa Indah Mutiasari, S.E., M.M ()
NIDN. 0628078505
3. Penguji 3 Anggit Dyah Kusumastuti, S.AB., M.AB ()
NIDN. 0615079101

Dekan Fakultas Sosial Humaniora dan Seni
Universitas Sahid Surakarta




Faqih Purnomosidi, S.Psi., M.Si
NIDN.0602058801

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis
Universitas Sahid Surakarta



Anggit Dyah Kusumastuti, S.AB., M.AB
NIDN.0615079101

SURAT PERNYATAAN ORISINAL KARYA ILMIAH

Saya Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Sosial, Humaniora dan Seni Universitas Sahid Surakarta yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desi Anggraini

NIM : 2021081020

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir/skripsi dengan judul: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DISNAKER KOTA SURAKARTA. Adalah benar-benar karya yang saya susun sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang telah berlaku di Universitas Sahid Surakarta termasuk pencabutan gelar sarjana yang telah diperoleh. Demikian surat pertanyaan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari terbukti melakukan kebohongan maka saya akan menanggung segala konsekuensinya.

Surakarta, Maret 2025

Yang Menyatakan

 
Desi Anggraini

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Saya mahasiswa akademik Universitas Sahid Surakarta yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desi Anggraini

NIM : 2021081020

Demi pengembangan dan pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Sahid Surakarta Hak Bebas Royalti non eksklusif (*non-exclusive Royalti Free Right*) atas skripsi yang berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DISNAKER KOTA SURAKARTA. Beserta instrument/ desain/ perangkat (jika ada). Apabila dikemudian hari terbukti bahwa saya melakukan tindakan yang meniru tulisan/karya ilmiah orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Sahid Surakarta termasuk pencabutan gelar yang telah saya peroleh.

Demikian surat pernyataan yang saya buat dengan sesungguhnya secara sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Surakarta, Maret 2025

Yang Menyatakan

 
Desi Anggraini

MOTTO

*Man aroda dun yaa fa'alaihi bil'ilmu, wa man arodal akhirota fa'alaihi bil
'ilmu, wa man aroda huma fa'alaihi bil 'ilmu.*

Barangsiapa yang menginginkan (kebahagian) dunia hendaknya ia dengan ilmu, barangsiapa yang menginginkan akhirat, hendaknya ia dengan ilmu dan barangsiapa yang menginginkan kebahagiaan keduanya, hendak ia dengan ilmu.

(Imam Syafi'i RA)

Berikan dan lakukan yang terbaik, sebagai apapun posisimu, kapanpun dan dimanapun kamu berada.

(Desi Anggraini)

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

(Q.S. Al-Insyiroh: 6-7)

“Pendidikan adalah investasi terbaik untuk masa depan”

(Malcolm X)

“Barangsiapa menempuh suatu jalan dalam rangka untuk menuntut ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga.”

(HR. Muslim no.2699)

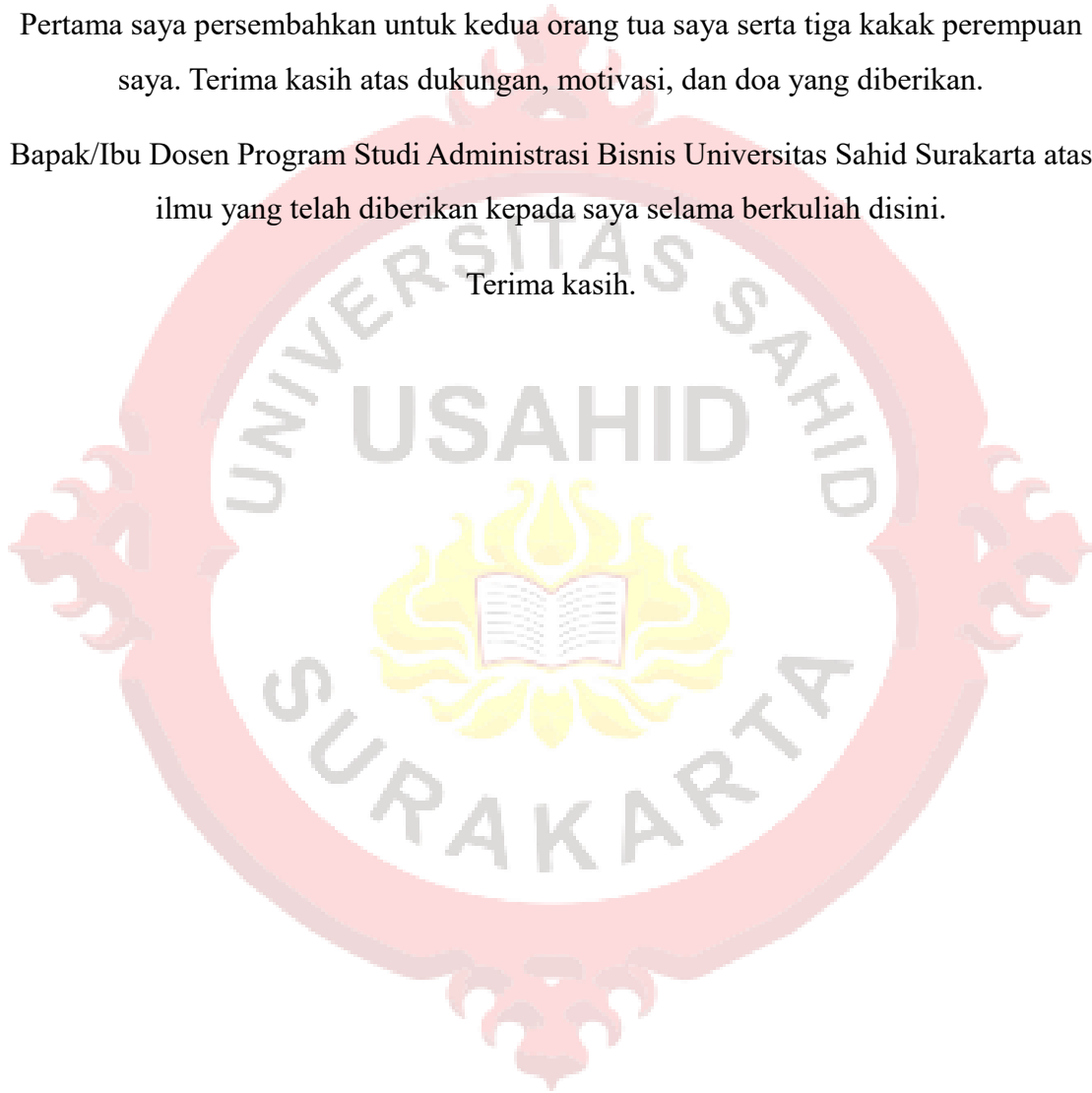
PERSEMBAHAN

Segala puji kepada Allah SWT. atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyusun skripsi ini, penelitian ini saya persembahkan kepada:

Pertama saya persembahkan untuk kedua orang tua saya serta tiga kakak perempuan saya. Terima kasih atas dukungan, motivasi, dan doa yang diberikan.

Bapak/Ibu Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sahid Surakarta atas ilmu yang telah diberikan kepada saya selama berkuliah disini.

Terima kasih.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaykum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil 'Alamiin, segala puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan nikmat, karunia serta hidayah-Nya lah kita masih diberikan kehidupan yang sejahtera. Penyusunan skripsi sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana (S1) Administrasi Bisnis di Program Studi Administrasi Bisnis pada Fakultas Sosial Humaniora dan Seni Universitas Sahid Surakarta. Atas kemudahan dan kelancaran yang diberikan oleh Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating Pada DISNAKER Kota Surakarta”.

Penulis menyadari bahwa tentu dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik isi maupun penyajiannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dan mendorong dalam upaya penyempurnaan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT. berkat rahmat dan ridho-Nya lah skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
2. Ibu Sri Huning Anwariningih, S.T., M.Kom selaku Rektor Universitas Sahid Surakarta.
3. Ibu Destina Paningrum, S.E., M.M selaku Wakil Rektor Bidang Sumber Daya, Keuangan dan Pengembangan Universitas Sahid Surakarta.
4. Ibu Dr. Erwin Kartinawati, S.Sos., M.I.Kom selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama Universitas Sahid Surakarta.
5. Bapak Faqih Purnomosidi, S. Psi., M. Si selaku Dekan Fakultas Sosial, Humaniora dan Seni Universitas Sahid Surakarta.

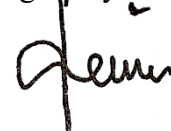
6. Ibu Anggit Dyah Kusumastuti, S. AB., M. AB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sahid Surakarta.
7. Ibu Dr. Rusnandari Retno Cahyani, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan terhadap proses pelaksanaan dan penyusunan skripsi.
8. Ibu Annisa Indah Mutiasari, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan terhadap proses pelaksanaan dan penyusunan skripsi.
9. Bapak dan Ibu Dosen pengampu prodi Administrasi Bisnis Universitas Sahid Surakarta yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
10. Kedua orang tua tersayang beserta kakak-kakak saya yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan.
11. Teman-temanku seperjuangan Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sahid Surakarta.
12. Orang spesial yang telah memberikan support, doa, serta selalu kebersamaan penulis kemarin, kini, dan nanti.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, dukungan, pengorbanan, doa, dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.*

Wassalamu'alaykum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Surakarta, Maret 2025

Yang Menyatakan



Desi Anggraini

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINAL KARYA ILMIAH.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Praktis.....	9
1.4.2 Manfaat Akademis.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Kinerja.....	18
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	18
2.2.2 Pengukuran Kinerja.....	19
2.2.3 Aspek-Aspek Kinerja.....	21

2.2.4	Indikator Kinerja	22
2.2.5	Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	23
2.2.3	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	25
2.3	Lingkungan Kerja.....	26
2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	26
2.3.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	27
2.3.3	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	28
2.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	30
2.4	Motivasi Kerja.....	31
2.4.1	Pengertian Motivasi	31
2.4.2	Teori Motivasi	32
2.4.3	Tujuan Motivasi	37
2.4.4	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi	38
2.4.5	Prinsip Motivasi	41
2.4.6	Indikator Motivasi.....	42
2.5	Beban Kerja.....	44
2.5.1	Pengertian Beban Kerja.....	44
2.5.2	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja	45
2.5.3	Pengukuran Beban Kerja.....	45
2.5.4	Indikator Beban Kerja.....	48
2.6	Komunikasi	50
2.6.1	Pengertian Komunikasi	50
2.6.2	Unsur-Unsur dalam Komunikasi.....	51
2.6.3	Bentuk-Bentuk Komunikasi.....	53
2.6.4	Jenis-Jenis Komunikasi.....	55
2.6.5	Indikator Komunikasi.....	61
2.7	Kerangka Penelitian.....	62
2.8	Hipotesis Penelitian	63
2.8.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISNAKER Kota Surakarta	63

2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISNAKER Kota Surakarta	64
2.8.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DISNAKER Kota Surakarta	65
2.8.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai DISNAKER Kota Surakarta	65
2.8.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan dimoderasi oleh Komunikasi Pada DISNAKER Kota Surakarta	66
2.8.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan dimoderasi oleh Komunikasi Pada DISNAKER Kota Surakarta	66
2.8.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan dimoderasi oleh Komunikasi Pada DISNAKER Kota Surakarta	67
BAB III METODE PENELITIAN	68
3.1 Jenis Penelitian	68
3.2 Objek dan Lokasi Penelitian	69
3.2.1 Objek Penelitian	69
3.2.2 Lokasi Penelitian	69
3.3 Populasi dan Sampel	69
3.3.1 Populasi	69
3.3.2 Sampel	70
3.4 Teknik <i>Sampling</i>	70
3.5 Operasionalisasi Variabel	71
3.6 Data dan Sumber data	76
3.7 Teknik Pengumpulan Data	76
3.8 Teknik Analisis Data	79
3.8.1 Definisi dan Konsep Dasar PLS	79
3.8.2 Penulisan dan Penggambaran Variabel	80
3.8.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	82
3.8.4 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	84
3.8.5 Pengujian Hipotesis	85
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	87

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	87
4.1.1	Profil dan Tupoksi Dinas.....	87
4.1.2	Visi DISNAKER Kota Surakarta	90
4.1.3	Misi DISNAKER Kota Surakarta	90
4.1.4	Tujuan Pendirian DISNAKER Kota Surakarta	91
4.1.5	Logo DISNAKER Kota Surakarta	91
4.1.6	Lokasi DISNAKER Kota Surakarta.....	91
4.1.7	Budaya Kerja.....	91
4.1.8	Tugas Pokok Dinas Berdasarkan Bidang	92
4.1.9	Struktur Organisasi DISNAKER Kota Surakarta	96
4.1.10	Jam Kerja	98
4.2	Karakteristik Responden	99
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	99
4.2.2	Status Kepegawaian Responden.....	99
4.2.3	Usia Responden.....	100
4.2.4	Pendidikan Terakhir Responden.....	101
4.2.5	Lama Bekerja Responden.....	102
4.3	Analisis Variabel Penelitian.....	102
4.3.1	Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	102
4.3.2	Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	104
4.3.3	Variabel Beban Kerja (X_3)	105
4.3.4	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	107
4.3.5	Variabel Komunikasi (Z).....	110
4.4	Hasil Analisis <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS)	112
4.4.1	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	112
4.4.2	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	119
4.4.3	Pengujian Hipotesis.....	120
4.5	Pembahasan	124
4.5.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	124

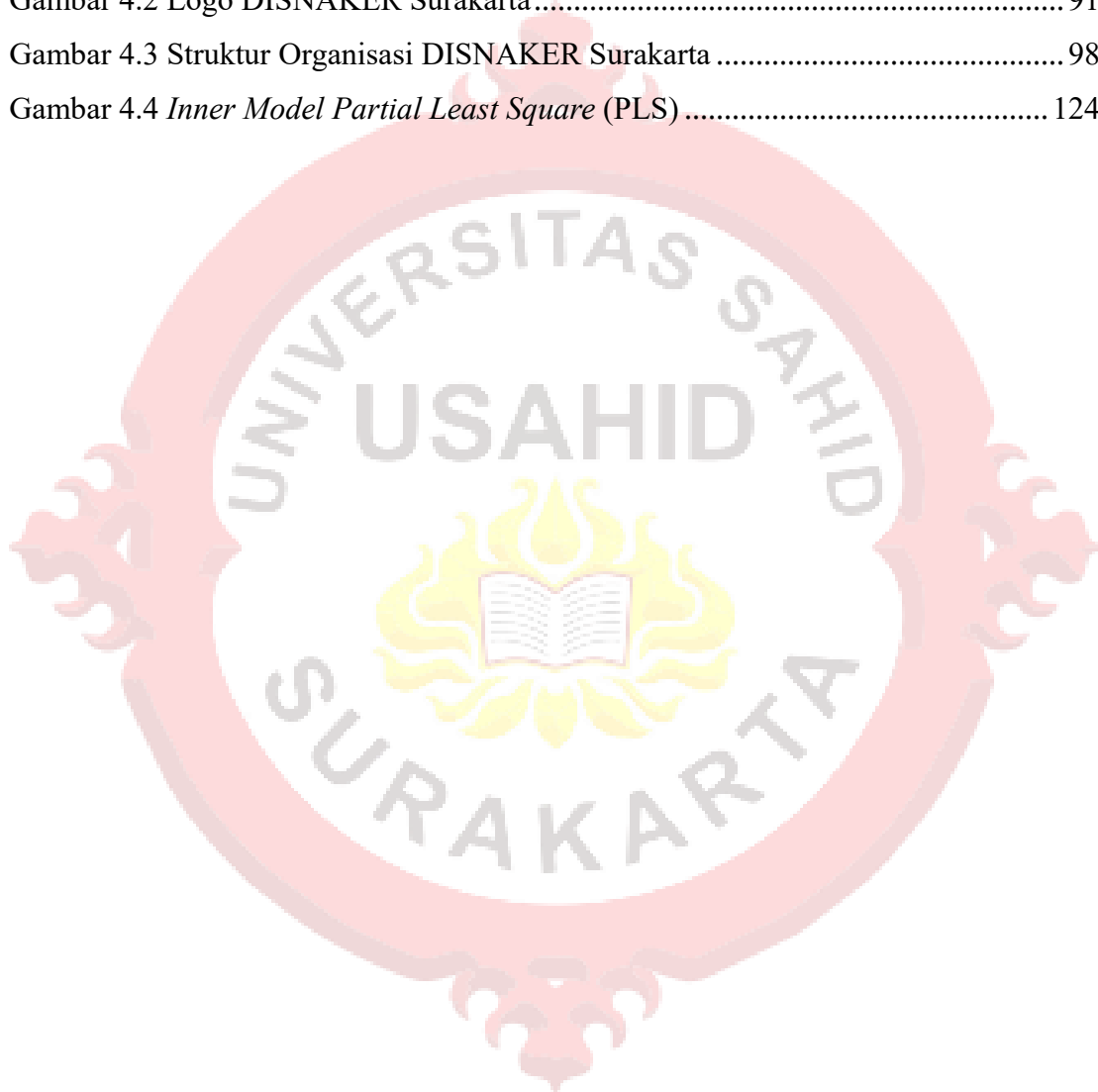
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	126
4.5.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	128
4.5.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai	130
4.5.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Komunikasi.....	131
4.5.6 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Komunikasi.....	132
4.5.7 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Komunikasi 133	
BAB V PENUTUP.....	135
5.1 Kesimpulan.....	135
5.2 Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA.....	138
LAMPIRAN.....	146
Lampiran 1 Kuesioner	146
Lampiran 2 Hasil Data SmartPls 4.0-Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	151
Lampiran 3 Hasil Data SmartPls 4.0-Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>) ...	156

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	72
Tabel 3.2 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	78
Tabel 4.1 Jam Kerja Pegawai	98
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	99
Tabel 4.3 Status Kepegawaian Responden.....	100
Tabel 4.4 Usia Responden.....	100
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden.....	101
Tabel 4.6 Lama Bekerja Responden.....	102
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	103
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	104
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Beban Kerja (X_3).....	106
Tabel 4.10 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)	108
Tabel 4.11 Skor Angket Variabel Komunikasi (Z).....	110
Tabel 4.12 Nilai <i>Loading Factor</i>	113
Tabel 4.13 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	115
Tabel 4.14 Nilai <i>Cross Loading</i>	116
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas.....	119
Tabel 4.16 Nilai <i>R-Square</i>	120
Tabel 4.17 Uji Parsial.....	121
Tabel 4.18 Uji Moderasi.....	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori ERG Alderfer's	35
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian	63
Gambar 4.1 DISNAKER Kota Surakarta.....	87
Gambar 4.2 Logo DISNAKER Surakarta	91
Gambar 4.3 Struktur Organisasi DISNAKER Surakarta	98
Gambar 4.4 <i>Inner Model Partial Least Square</i> (PLS)	124



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	146
Lampiran 2 Hasil Data SmartPls 4.0-Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)..	151
Lampiran 3 Hasil Data SmartPls 4.0-Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	156



ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi karena memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan organisasi. Ketersediaan sumber daya manusia ini sebaiknya tidak hanya diberdayakan saja tetapi juga ditingkatkan melalui usaha peningkatan kinerja pegawai. Adapun faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja serta dimoderasi oleh komunikasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif, memberikan dorongan motivasi kepada pegawai, memberikan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas kompetensi pegawai, serta menciptakan komunikasi yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh komunikasi secara parsial maupun moderasi pada kantor Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Surakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 45 orang dengan total populasi 45 orang dan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. yang meliputi evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, dan pengujian hipotesis.

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Komunikasi.

ABSTRACT

Human Resources are an essential aspect that should be considered in an organization because they significantly influence the sustainability of the organization. The availability of human resources is not only empowered but also improved through efforts to improve employee performance. Factors contributing to employee performance improvement are the work environment, work motivation, and workload and are moderated by communication. Efforts to improve employee performance are to create a positive and conducive work environment, provide motivational encouragement, provide workloads that are in accordance with employee competencies, and create good communication.

This study aims to determine the effect of the work environment, work motivation, and workload on employee performance moderated by communication partially or moderately at the Surakarta Manpower Office (DISNAKER). The data were obtained through a questionnaire to 45 respondents with a total population of 45 people and using a saturation sampling technique. The data analysis technique used Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.0., which includes evaluation of measurement models, evaluation of structural models, and hypothesis testing.

The method is quantitative with an associative approach. The results indicate that the work environment, work motivation, and workload have a positive and significant effect on employee performance. Communication has a negative and significant effect on employee performance. Communication cannot moderate the influence of the work environment, work motivation, and workload on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Workload, Employee Performance, Communication.

