



PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TATA RUANG KOTA BEKASI

Safira Tamiya¹, Milda Handayani², Rini Wijayaningsih³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: 202010325400@mhs.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 25-01-2024

Revised :01-02-2024

Accepted:08-02-2024

Keywords:

Komunikasi, Motivasi,
Lingkungan Kerja, dan
Kinerja Pegawai

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Dinas Tata Ruang Kota Bekasi dengan sampel sebanyak 122 responden. Berdasarkan hasil penelitian dalam Uji Parsial (uji t) Variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung $4,788 > 0,1515$ (ttabel) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar $1,962 > 0,1515$ (ttabel) dengan signifikansi $0,052 < 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung $4,252 > 0,1515$ (ttabel) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Selanjutnya dalam uji simultan (uji f) variabel Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan nilai fhitung sebesar $70,277 > 2,68$ (ftabel) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Kemudian Uji Koefisien Determinasi (Adjust R2) dihasilkan bahwa korelasi antara ketiga variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 63,2%.

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor dan peranan penting dalam mencapai tujuan. Sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya teknologi dan tersedianya dana tapi faktor manusia juga penting. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam melaksanakan usahanya, setiap perusahaan baik yang beroperasi disektor jasa maupun industri, memiliki tujuan yang perlu dicapai. Perusahaan ini berusaha memberikan arah dan menyatukan berbagai unsur yang ada didalamnya, dengan tujuan memastikan kelangsungan dan keberlanjutan usaha tersebut.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang di jalankan masing – masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya, yaitu para pegawai yang mampu melaksanakan kewajibannya dengan baik secara kualitasnya (Assyfa, 2023). Kinerja seorang pegawai di anggap sangat baik jika hasil individu melampaui tujuan atau tanggung jawab yang telah di tetapkan sebelum nya.

Komunikasi adalah interaksi antara satu pihak ke pihak lain nya untuk mendapatkan informasi, dimulai dengan satu ide pemikiran atau abstrak yang terlintas dipemikiran seseorang kemudian mendapatkan data serta menyampaikan informasi yang kemudian dikemas ke dalam bentuk pesan dan disampaikan ke orang lain yang berperan sebagai komunikan. Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khusus nya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan karyawan merupakan faktor terpenting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi adalah proses dimana seseorang menyampaikan pikiran dan ide nya kepada orang lain dengan harapan penerima akan menangkapnya dan menggunakannya dengan tepat (Hermawan, 2023). Kurang nya komunikasi dari pimpinan akan mengakibatkan efektivitas kerja pegawai menurun. Komunikasi yang kurang jelas terhadap bawahan, akan menyebabkan terjadi nya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi dan mengakibatkan tujuan yang sedang di harapkan tidak terwujud.

Motivasi juga salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, motivasi dapat digunakan untuk membangkitkan semangat kerja pegawai, mengembangkan inovasi, kreatifitas, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab sehingga dengan begitu pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi pegawai yang kurang dalam menjalankan pekerjaan yang tidak sinkron pada wewenang yang sudah di tentukan oleh perusahaan, menyebabkan beberapa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan batas waktu yang telah di tentukan (Hendra, 2022). Penting nya motivasi bagi pegawai dalam mewujudkan hasil kerja yang tinggi sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian

yang lebih kepada pegawai sehingga efek atau hasil dari pemberian motivasi tersebut akan di rasakan oleh perusahaan berupa peningkatan kinerja, bahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Selain aspek komunikasi dan motivasi kerja, perlu memperhatikan dengan serius faktor lingkungan kerja, sebab sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan kenyamanan bagi para pegawai. Lingkungan kerja mencakup beragam faktor tidak hanya pada kondisi fisik lingkungan kerja. Ketersediaan fasilitas dan peralatan, hubungan sejawat, standar kebersihan, tingkat pencahayaan, tingkat ketenangan, dan interaksi antar individu yang terlibat dalam struktur organisasi perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai seperti penerangan cahaya yang cukup, sirkulasi udara yang sehat, tingkat kebisingan yang minim, setidaknya akan mengurangi kelelahan yang di rasakan pegawai. Maka dari itu, penting nya perusahaan menciptakan lingkungan yang kondusif dengan memperhatikan hal-hal tersebut untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas nya. Secara individual dan kolektif, instrumen dan peralatan yang digunakan, latar tempat seseorang bekerja, serta praktik kerja dan rencana kerja semuanya membentuk apa yang di kenal sebagai lingkungan kerja (Hermawan, 2023)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi dimana kinerja pegawai masih terbilang rendah.. Atasan masih belum memperhatikan pegawai dengan sepenuhnya didalam menjalankan tugas-tugas organisasi sehingga pegawai merasa di abaikan yang mengakibatkan beberapa pegawai yang leluasa selama jam kerja, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang cenderung hanya masuk kantor pada pagi hari untuk finger print (absen elektronik) yang cenderung hanya masuk kantor untuk menyelesaikan tugas lalu keluar dari ruangan di jam kerja dan akan datang lagi pada siang hari untuk absen sore hari. Selain itu, adanya pembagian beban kerja yang tidak merata kepada pegawai sehingga ada beberapa pegawai yang terlihat lebih santai dalam bekerja hal ini merupakan penyebab dari kurang optimalnya hasil dan kinerja pegawai bagi instansi

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai selain komunikasi dan motivasi ialah lingkungan kerja, Dari hasil wawancara yang bersumber dari pegawai Dinas Tata Ruang Kota Bekasi terdapat kesenjangan persoalan lingkungan kerja dimana terjadi persaingan sesama pegawai untuk mendapatkan kedudukan yang tertinggi di bidangnya. Dalam hal ni menyebabkan suasana lingkungan kerja yang terjadi di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi menjadi kurang kondusif.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai untuk melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di jalani nya.

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dilakukan individu melakukan tugas dan tanggung jawab nya sesuai dengan beban yang diberikan (Diah et al., 2023). Kinerja pegawai merupakan hal yang beifat individual karena setiap pegawai memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya, manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan (Sam et al., 2023).

Kinerja merujuk pada serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok individu, yang pada gilirannya menerima imbalan atau hasil tertentu dengan memenuhi sejumlah persyaratan yang telah ditetapkan. Hal ini memilki dampak yang signifikan terhadap perusahaan, mencakup kontribusi seperti saran yang disajikan oleh karyawan dan penemuan yang berpotensi meningkatkan pendapatan perusahaan (Hutabarat et al., 2023).

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses membagikan data/informasi dari satu sumber ke penerima lain nya. Komunikasi berlangsung apabila orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan, jelasnya jika seseorang paham tentang sesuatu yang disampaikan seseorang kepadanya maka komunikasi berlangsung dan dengan kata lain hubungan antara dua orang atau lebih itu bersifat komunikatif (Imam et al., 2023). Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang terjadi diantara anggota organisasi, berlangsung dari pimpinan ke bawahan, pemimpin terhadap pemimpin, maupun bawahan (Tinggi et al., 2021).

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak ke pihak lain nya untuk mendapatkan saling pengertian (Mariana & Artiyany, 2022).

Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan dan dorongan batin yang memotivasi individu untuk terlibat dalam suatu aktivitas atau perbuatan tertentu, motivasi juga memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja seseorang (Yunita, 2020). Suatu tindakan seseorang pasti ada komponen- komponen yag menggerakkan komponen penggerak yangdi maksud adalah motivasi. Motivasi adalah memberikan daya dorong utama untuk bekerja, sehingga mereka perlu bekerjasama, bekerja keras dan mengkoordinasi segala upaya guna menggapai kegembiraan (Diarma, 2021)

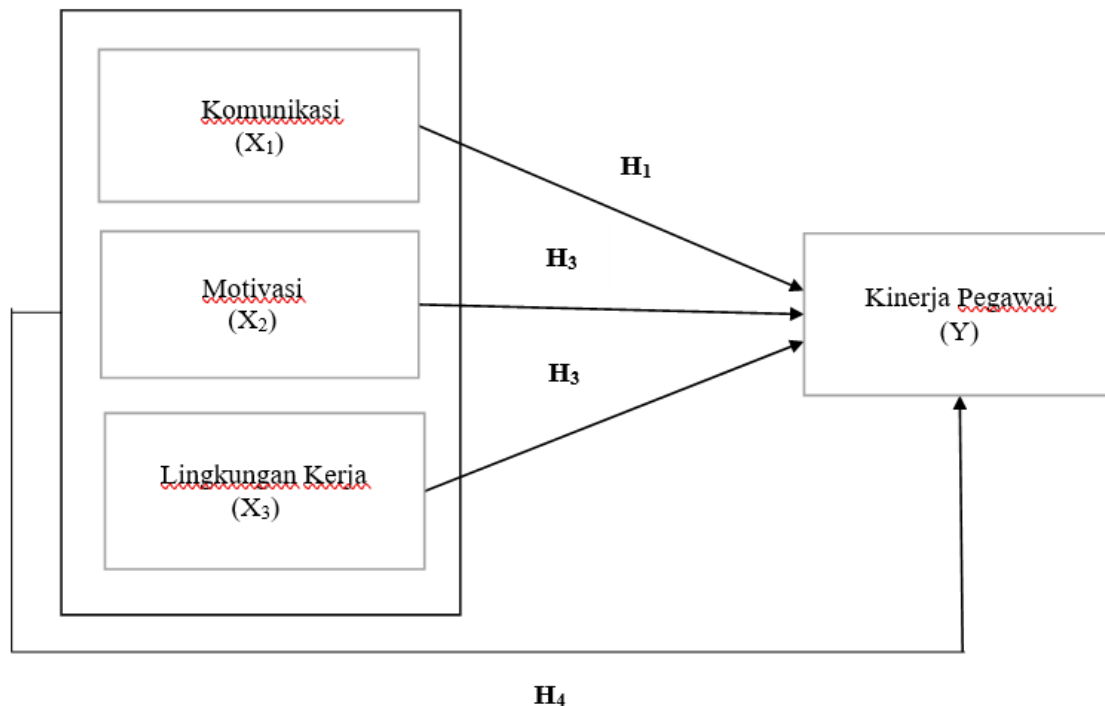
Motivasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di peroleh seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada suatu organisasi atau perusahaan (Sudaryo et al. 2018:205)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bertautan dengan kehadiran fasilitas dan infrastruktur juga

persepektif sosial yang membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Para pegawai yang ikut terlibat pada pekerjaan yang serupa membutuhkan lingkungan kerja yang dapat membantu pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan segenap entitas yang berpengaruh di lingkungan dan berhal mengimbangi dengan langsung ataupun tidak langsung dimana seseorang atau lebih dalam mempraktikkan kegiatannya (Fauzi et al., 2022). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mencakup elemen-elemen di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka, bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja ini mencakup fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, dengan harapan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di dalam suatu perusahaan (Milafatul, 2019)

Kerangka Konseptual



Berdasarkan pokok permasalahan yang diteliti maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Komunikasi (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H2 : Motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H3 : Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H4 : Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh

terhadap Kinerja Pegawai (Y)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu kelompok obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan yaitu pegawai di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi sebanyak 175 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 122 pegawai, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas Komunikasi (X₁)

<u>Indikator</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Kesimpulan</u>
<u>Pertanyaan 1</u>	0,537	0,1496	VALID
<u>Pertanyaan 2</u>	0,524	0,1496	VALID
<u>Pertanyaan 3</u>	0,613	0,1496	VALID
<u>Pertanyaan 4</u>	0,756	0,1496	VALID
<u>Pertanyaan 5</u>	0,553	0,1496	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 27 (2023)

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1496 sehingga dapat disimpulkan bahwa lima butir pertanyaan atau pernyataan yang ada pada variabel Komunikasi dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas Motivasi (X₂)

<u>Indikator</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Kesimpulan</u>
Pertanyaan 1	0,611	0, 1496	VALID
Pertanyaan 2	0,570	0, 1496	VALID
Pertanyaan 3	0,546	0, 1496	VALID

Pertanyaan 4	0,665	0,1496	VALID
Pertanyaan 5	0,523	0,1496	VALID
Pertanyaan 6	0,617	0,1496	VALID
Pertanyaan 7	0,680	0,1496	VALID
Pertanyaan 8	0,561	0,1496	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 27 (2023)

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai rhitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari pada rtabel yang mana memiliki nilai 0,1496 sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan butir pertanyaan atau pernyataan yang ada pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,523	0,1496	VALID
Pertanyaan 2	0,581	0,1496	VALID
Pertanyaan 3	0,605	0,1496	VALID
Pertanyaan 4	0,583	0,1496	VALID
Pertanyaan 5	0,628	0,1496	VALID
Pertanyaan 6	0,710	0,1496	VALID
Pertanyaan 7	0,763	0,1496	VALID
Pertanyaan 8	0,745	0,1496	VALID
Pertanyaan 9	0,585	0,1496	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 27 (2023)

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai rhitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari pada rtabel yang mana memiliki nilai 0,1496 sehingga dapat disimpulkan bahwa sembilan butir pertanyaan atau pernyataan yang ada pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,561	0,1496	VALID
Pertanyaan 2	0,654	0,1496	VALID
Pertanyaan 3	0,698	0,1496	VALID
Pertanyaan 4	0,569	0,1496	VALID
Pertanyaan 5	0,619	0,1496	VALID
Pertanyaan 6	0,650	0,1496	VALID
Pertanyaan 7	0,684	0,1496	VALID
Pertanyaan 8	0,706	0,1496	VALID
Pertanyaan 9	0,638	0,1496	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 27 (2023)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai rhitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari pada rtabel yang mana memiliki nilai 0,1496 sehingga dapat disimpulkan bahwa sembilan butir pertanyaan atau pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Komunikasi	0,613	0,60	Reliabel
2.	Motivasi	0,741	0,60	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,819	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0,822	0,60	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 27 (2023)

Uji Normalitas

Tabel 4.6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75045302
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,096
	Negative	-,090
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,186^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	,175
	Upper Bound	,196

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Olah Data SPSS 27 (2023)

Pada metode uji Kolmogorov-Smirnov, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,186 $> 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi	0,468	2,138	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi	0,432	2,314	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,453	2,206	Tidak ada multikolinieritas

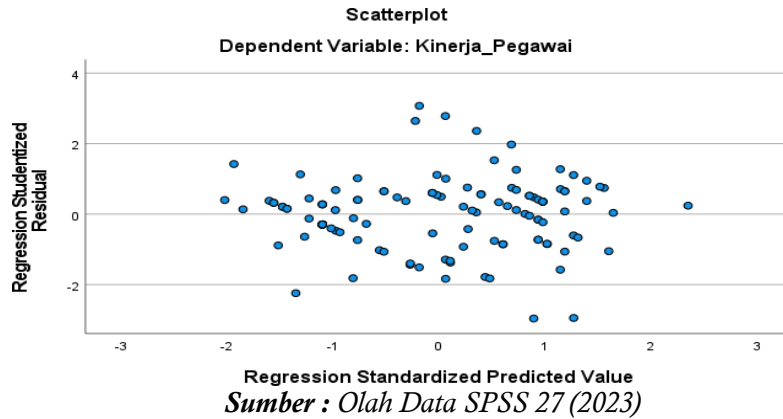
Sumber : Olah Data SPSS 27 (2023)

Pada tabel 4.17 dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh Komunikasi adalah 0,468 dan nilai VIF sebesar 2,138. Nilai tolerance yang diperoleh Motivasi adalah 0,432

dan nilai VIF sebesar 2,314. Nilai tolerance yang diperoleh Lingkungan Kerja adalah 0,453 dan nilai VIF sebesar 2,206. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar 4.3 membuktikan titik-titik terbagi acak dan menyebar dengan baik diatas ataupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta titik-titik menyebar acak tanpa menjadi pola khusus, artinya tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi berganda. Maka, model regresi ini layak untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.226	2.552		1.656	.100		
	Kommunikasi	.777	.162	.386	4.788	<.001	.468	2.138
	Motivasi	.193	.099	.165	1.962	.052	.432	2.314
	Lingkungan_Kerja	.293	.069	.348	4.252	<.001	.453	2.206

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 27 (2023)

Pada tabel 4., sehingga diterima persamaan regresi diantaranya :

$$Y = 4,226 + 0,777 X_1 + 0,193 X_2 + 0,293 X_3$$

Model persamaan mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 4,226
Mempunyai makna bila variabel Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berasumsi tidak ada, sehingga Kinerja Pegawai mempunyai nilai besarnya 4,226. Besaran konstanta membuktikan bila variabel bebas berasumsi konstan, sehingga variabel terikat adalah Y naik besarnya 4,226%
2. Koefisien Komunikasi (X1)
Nilai koefisien Komunikasi sebesar 0,777. Mempunyai makna apabila terjadi peningkatan variabel Komunikasi 1 unit, sehingga diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,777%.
3. Koefisien Motivasi (X2)
Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,193. Mempunyai makna apabila terjadi peningkatan variabel Motivasi 1 unit, sehingga diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,193%.
4. Koefisien Lingkungan Kerja (X3)
Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,293. Mempunyai makna apabila terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja 1 unit, sehingga diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,293%.

Uji Koefisien Parsial (Uji t)

Tabel 4.9 Uji Hipotesis t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.226	2.552		1.656	.100		
	Kommunikasi	.777	.162	.386	4.788	<.001	.468	2.138
	Motivasi	.193	.099	.165	1.962	.052	.432	2.314
	Lingkungan_Kerja	.293	.069	.348	4.252	<.001	.453	2.206

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : *Olah Data SPSS 27 (2023)*

1. Nilai thitung variabel Komunikasi adalah 4,788 maka thitung > ttabel (4,788 > 0,1515) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak
2. Nilai thitung variabel Motivasi adalah 1,962 maka thitung > ttabel (1,962 > 0,1515) dan nilai signifikansi 0,052 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak.

3. Nilai thitung variabel Lingkungan Kerja adalah 4,252 maka thitung > ttabel (4,252 > 0,1515) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji F (Simultan)

Pada metode ini, uji ini akan menunjukkan apakah semua variabel independent yang telah dimasukkan dalam model tersebut terdapat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.426	3	220.809	70.277	<,001 ^b
	Residual	370.754	118	3.142		
	Total	1033.180	121			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Komunikasi, Motivasi

Sumber : Olah Data SPSS 27 (2023)

Dari tabel 4.10 menunjukkan nilai fhitung sebesar 70,277 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan ftabel dengan ($\alpha = 5\%$) adalah 2,68. Sehingga fhitung 70,277 > ftabel 2,68 dengan signifikansi 0,001 < 0,05 terdapat pengaruh simultan yang positif serta signifikan dari keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini mengindikasikan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara simultan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 4.11 Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.632	1.773

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Komunikasi, Motivasi

Sumber : Olah Data SPSS 27 (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi Adj (R²) diatas dapat dilihat bahwa besaran nilai Adjusted R Square adalah 0,632. Hal ini berarti 63,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yaitu komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 36,8% (100%-63,2%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan dari hasil uji hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai 4,788 (thitung) lebih besar dari 0,1515 (rtabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai 1,962 (thitung) lebih besar dari 0,1515 (rtabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,052. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai 4,252 (thitung) lebih besar dari 0,1515 (rtabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi”

1. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan. Adapun implikasi dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel Komunikasi, diperlukan mempertahankan dalam komunikasi antar divisi serta penyampaian pesan yang lebih jelas. Mengingat peran krusial komunikasi dalam konteks perusahaan, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat lebih terbantu melalui terjalannya komunikasi yang efektif antar divisi dengan pesan yang mudah dipahami.
2. Pada variabel Motivasi, perlunya lebih meningkatkan apresiasi terhadap kinerja pegawai perlu didukung dengan harapan yang lebih jelas, karena harapan menjadi elemen kunci dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Memberikan motivasi berupa harapan dapat meningkatkan optimisme pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja, diperlukan peningkatan dalam menciptakan kenyamanan lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Dengan menyelaraskan kedua aspek ini, perusahaan dapat membentuk lingkungan kerja yang mempromosikan kreativitas, kolaborasi dan kesejahteraan.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Assyfa, Hasanuddin (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Kecamatan Bekasi Barat. *Journal on Education*, Volume 05.
- [2] Chandra, N. P., Putri, S., Studi, P., Fakultas, M., & Bisnis, E. (n.d.). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat (2) I Gede Aryana Mahayasa (Vol. 2, Issue 4).
- [3] Darwin, M., Sylvia & Gebang, I. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif (Issue Juni). *Media Sains Indonesia*.
- [5] Djaya, S. (2021). *Buletin Studi Ekonomi*. 26(1), 72–84.
- [6] Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari⁵, F. A., Widyananta⁶, R. Y., Salsabila, T., Rahmah⁷, N., Pradana⁸, T. W., Penulis, K., Aulia, :, & Nitami, D. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (literature review). 3(6).
- [7] Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 3(2).
- [8] Gresida, N. W. P., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*

- Universitas Udayana, 8(10), 5928.
- [9] Gumay, S. A., Hermani, A., & Seno, D. (2018). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Euro Management Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68–77.
- [10] Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25. 165.
- [11] Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- [12] Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). The Effect of Competence, Communication, And Work Environment On The Performance of Employees of PT. *Indotirta Suaka. dimensi*, 9(2), 294–306.
- [13] Herawati, J., Septyarini, E., Palupi, D., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (n.d.). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal* Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. *Wika Daerah Cilacap*.
- [14]
- [15] Hutabarat, S. L., Haroen, Z. A., & Wijayaningsih, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Telkom Akses Cabang Pasar Rebo Jakarta Timur. Jurnal Economina*, 2(10), 2860–2871.
- [16] Hutagalung, B. A. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(1), 2022.
- [17] Imam, M., Permana, S., Agustina, T., & Nortyana, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Banjarmasin di Masa Pandemi. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 1, 156–167.
- [18] Isnaeni Syamsuddin, P., Ridjal, S., & Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya, S. (2023). Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja...*, 4, 220–238.
- [19] Mariana, L., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 2(2), 159–184. <https://doi.org/10.55927/ijba.v2i2.1511>
- [20] Ni Putu Diah Agustini, M., Nainggolan, G., Komalawati, K., Manajemen, P., & Dhyana Pura, U. (2023) Komunikasi, P., dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak. *The Effect of Communication*,

- Motivation and Work Environment on Employee Performance at Hotel Aloft Bali Seminyak. *Jakadara*, 2(2).
- [21] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. In *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- [22] Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- [23] Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- [24] Sam, H., Suardi, A., & Adil, A. (2023). Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(2), 1327–1336. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1061>
- [25] Sina, I. (2022). *Metodologi Penelitian*. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- [26] Subhan Akbar Abbas, M., & Fadhillah, P. (2024). Komunikasi, P., dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...*, 5, 284–294.
- [27] Sualang, L., Trang, I., Taroreh, R., Anggreiny Sualang, L., Trang, I., Taroreh, R. N., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, F. (n.d.). The effect of Communication, Conflict, And Work Environment Toward Employee Performance at Office of Education And Culture of Bitung City.
- [28] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [29] Teddy, J. (2020). The Influence of Work Environment And Motivation on Employee Performance In Wood Factory. *International Journal of Economics, Business And Accounting Research (IJEBAR)*, Volume 4 (1).
- [30] Tinggi, S., Trisakti, I. E., & Kyai, J. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wisnu Djati Nugroho Wasisto Ruswidiono. 1(3), 25–32. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- [31] Yunita, T. (2020). Academic Intrinsic Motivation (AIM) : Memahami Hasrat Belajar Mahasiswa Terhadap Academic Performance. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*.
- [32] Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometr*