

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SURABAYA**

Elsa Manora

elsamnora@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze whether there is an influence between communication, work objectives, and work motivation on employee performance at the Surabaya City Environmental Service, either partially or simultaneously. The type of research conducted in this study uses quantitative research. In this study, 80 respondents were used in the PSL (Waste and Waste Management) section of the Surabaya Environmental Service. Collecting data in this study using a questionnaire. By using the method of multiple linear regression analysis which is processed using the SPSS 22.0 application

Based on the results of this study, it shows that communication, work goals, and work motivation simultaneously or partially have a significant effect on the performance of employees of the PSL (Waste and Waste Management) Department of the Environment of the City of Surabaya. The results of the Coefficient of Determination Test (R^2), show that the Communication variable (X_1) and Work goals (X_2) Work Motivation (X_3) are simultaneously able to explain the Performance variable (Y) 25.5% while 74.5% is explained by other variables that do not. found in this study.

Keywords: *Communication, Work Objectives, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan organisasi dan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kinerja adalah apa yang Anda lakukan, Wibowo (2015). Hasil pekerjaan

diharapkan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, volume tinggi sesuai standar. Dengan menerapkan kinerja karyawan, karyawan dapat meningkatkan dan mendukung perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih optimal.

Keberadaan karyawan dapat berdampak positif atau negatif terhadap keberlangsungan perusahaan. Ketika orang-orang perusahaan berhasil, mereka dapat

memaksimalkan peningkatan perusahaan, mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan nilai perusahaan, dan mencapai tujuan perusahaan. Namun, kinerja karyawan yang buruk juga dapat berdampak negatif bagi perusahaan seperti: Penurunan produktivitas perusahaan, kegagalan sistem komunikasi internal. Akibatnya, koordinasi tidak berjalan dengan baik dan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seiring dengan perkembangannya waktu, mulai dibentuk departemen maupun Lembaga untuk mengatur hal-hal yang ada di Indonesia, baik pada tingkat nasional maupun daerah. Salah satunya yaitu Dinas Lingkungan Hidup. Dinas Lingkungan Hidup merupakan suatu organisasi atau Lembaga pemerintahan yang menangani tentang berbagai permasalahan lingkungan mulai dari pencemaran, penanaman kembali, penghijauan dan lain-lain yang menyangkut tentang lingkungan. Dinas Lingkungan Hidup ini berlokasi di Jl. Menur No. 31 Surabaya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor tersebut adalah komunikasi dan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Menurut Hermansyah & Indarti (2015, hal. 273) “tujuan komunikasi pada umumnya adalah agar apa yang kita sampaikan itu dapat dimengerti, agar memahami orang lain, supaya gagasan kita dapat diterima oleh orang lain, dan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Singkatnya komunikasi bertujuan mengharapkan pengertian, dukungan gagasan, dan tindakan”.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2014), kepuasan kerja ialah ukuran kepuasan kerja yang dihasilkan dari penilaian kepuasan kerja individu, bahwa setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu berdasarkan pada perbandingan yang diterima langsung dari hasil pekerjaannya yang diinginkan atau diterima oleh karyawannya.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah motivasi. Merupakan kegiatan yang menyebabkan seseorang bekerja dengan tanggung jawab. Motivasi berperan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja keras untuk berhasil mencapai tujuan. Untuk lebih jelasnya, berikut pendapat para ahli definisi motivasi: Menurut (Hasibuan, 2016), motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga terintegrasi dalam segala upaya untuk

bekerja sama, bekerja efektif, dan mencapai kepuasan.

LANDASAN TEORI

Definisi dari Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang sering disebut sebagai (MSDM) adalah suatu ilmu terapan manajemen yang memiliki fungsi untuk memperoleh sumber daya manusia yang kritis dan terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan. Serta mengenai bagaimana cara sumber daya tersebut dapat memelihara tetap bekerjasama.

Dari definisi-definisi diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam perencanaan untuk mengatur seluruh aspek sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa dipergunakan dan dimanfaatkan secara bijak sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah serta untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

KOMUNIKASI

Menurut Wibowo (2019) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan pendapat lain, Menurut Effendy (dalam Gunawan 2013:225) pola komunikasi adalah suatu proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan keterpautannya unsur- unsur yang dicakup beserta keberlangsungannya guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis.

Dalam memahami komunikasi perlu

mengetahui apa saja yang menjadi indikator-indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif menurut Wardhani, Hasiolan, & Minarsih (2016, hal. 7) indikator tersebut yaitu:

1. Kepercayaan dengan sesama pegawai
2. Rekan sekerja dapat bergaul dengan baik
3. Hubungan dengan rekan memuaskan
4. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat
5. Hubungan pegawai dengan pimpinan baik.

KEPUASAN KERJA

Menurut Mc Shane dan Von Glinow dalam Wibowo (2014) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari karakteristiknya melalui penilaian atau evaluasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi.

Indikator dari kepuasan kerja yang digunakan peneliti adalah indikator oleh Robbins dan Judge dalam Hertanto (2017) yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan
Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

2. Kepuasan terhadap Imbalan
Di mana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya atau seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.
3. Kepuasan terhadap Supervisi/Atasan
Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja
Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang dapat memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kesempatan Promosi
Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

MOTIVASI KERJA

Menurut Robbert Heller dalam Wibowo (2014:p.121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Hamzah Uno (2012:p.72) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
2. Prestasi yang dicapai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk

mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3. Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
4. Kemandirian dalam bertindak
Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Widodo (2015), kinerja pegawai merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat lain bahwa kinerja karyawan secara umum dibagi menjadi dua bidang: kinerja individu dan kinerja organisasi. Dan hasil kerja fisik dan non fisik.

Dari pengertian maupun definisi Kinerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dicapai oleh Karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Ardansyah (2014) indikator kinerja karyawan dapat dibagi menjadi:

1. Kuantitas
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tapi

- seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan
2. Kualitas
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standard yang ditetapkan. Biasanya iukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.
 3. Keandalan
Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif , hati – hati, kerajinan dan kerja sama.
 4. Inisiatif
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran – saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan.
 5. Kerajinan
Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.
 6. Sikap
Prilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.
 7. Kehadiran
Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu jam kerja yang telah ditentukan.

HIPOTESIS

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

H1 : Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

H2 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

H3 : Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

H4 : Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif asosiatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono,2018:8). Jenis penelitian Kuantitatif asosiatif digunakan karena penelitian ini berisikan hubungan lebih dari dua variabel atau lebih. Cara pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuesioner dan jawabannya menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Surabaya yang tempat nya berada di jalan di Jl. Menur No. 31 Kota Surabaya, Jawa

Timur. Penelitian ini akan dilakukan bulan April hingga Juni 2022.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono,2018:8).

Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data Primer, Menurut Sugiyono (2012:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden karyawan.

Populasi

Populasi dijelaskan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulanya (Sugiyono, 2018:80). Berdasarkan teori tersebut maka populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bidang PSL (Pengelolaan sampah dan limbah) Dinas Lingkungan Hidup Surabaya yang populasinya berjumlah kurang lebih 80 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sudarmono, 2020:11). Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini

dengan menggunakan metode sampel Jenuh, dimana teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sudarmono, 2020:15).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala Interval.

Metode Analisa Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner.

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $sig < \alpha$ (0,05), maka kuisisioner dinyatakan valid.
- 2) Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka kuisisioner dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitass digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor. Serta mencakup pada stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran. Untuk mengukur reabilitas

pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha, dengan ketentuan:

- 1) Jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan reliabel.
- 2) Jika *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menilai signifikannya.

Menurut Santoso (2012:393) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan pada probabilitas (Asymptotiv Siginificance), yaitu:

- 1) Apabila probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah normal.
- 2) Apabila probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dan model regresi adalah tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen). Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolonieritas dalam suatu model regresi bisa diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengujian multikolonieritas ialah apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolonieritas di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variabel dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi linier berganda yaitu :

Keterangan:

- a. X1 yaitu Komunikasi
- b. X2 yaitu Kepuasan Kerja
- c. X3 yaitu Motivasi Kerja
- d. Y yaitu Kinerja Karyawan
- e. b1, b2, b3 adalah Koefisien Regresi
- f. α adalah Harga Konstanta
- g. e adalah eror / variabel mengganggu.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi antara 0 atau 1. Apabila nilai (R^2) yang kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2018:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen. Adapun cara untuk melakukan uji t yaitu sebagai berikut :

1. Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka bisa disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika tingkat signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka bisa disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2018:99) uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

terhadap variabel terikat (dependen). Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Ket.
Komunikasi	$>R$ Tabel	0,219	Valid
Kepuasan	$>R$ Tabel	0,219	Valid
Kinerja Karyawan	$>R$ Tabel	0,219	Valid

Sumber: 2022

Menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid, masing-masing pertanyaan dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi (X_1)	0,691	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,695	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,723	Reliabel
Kinerja (Y)	0,754	Reliabel

Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pertanyaan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44033613
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.047
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a

a. Test distribution is Normal.

Bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi secara normal.

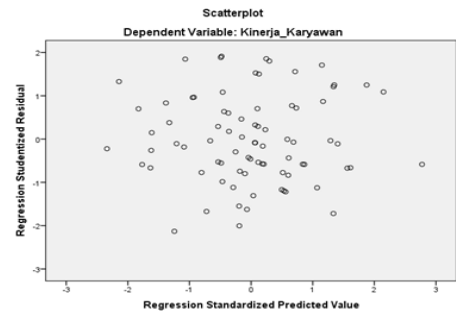
Uji Multikolinieritas

Variabel Independent	Tolerance	VIF
Komunikasi (X ₁)	0,760	1.316
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,804	1.244
Motivasi (X ₃)	0,902	1.109

Hasil setiap variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) Motivasi (X₃) memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Bahwa bisa disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian dianggap bebas dari

gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Bahwa titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu atau menyebar. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian.

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.498	3.458		1.590	.116
Komunikasi	.322	.091	.394	3.536	.001
Kepuasan_Kerja	.196	.083	.257	2.371	.020
Motivasi	.170	.079	.220	2.149	.035

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 5,498 + 0,322X_1 + 0,196X_2 + 0,170X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan sebesar 5,498. Artinya jika nilai variabel Komunikasi, Kepuasan

kerja, dan Motivasi dianggap konstan atau sama dengan nol, maka nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan sebesar 5,498.

2. Nilai koefisien Komunikasi (β_1) sebesar 0,322 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,322 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien Kepuasan Kerja (β_2) sebesar 0,196 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,196 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien Motivasi (β_3) sebesar 0,170 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,170 dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.532 ^a	.283	.255	2.488	1.792

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

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Nilai koefisien Determinasi atau R Square = 0,255 yang berarti bahwa sebesar 25,5% Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh variabel Komunikasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi (X3). Sedangkan sisanya 74,5% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.498	3.458		1.590	.116
Komunikasi	.322	.091	.394	3.536	.001
Kepuasan_Kerja	.196	.083	.257	2.371	.020
Motivasi	.170	.079	.220	2.149	.035

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

1. Hipotesis 1 : Komunikasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja.
Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,001 < 0,05$ artinya H_{a1} diterima. Diperoleh t hitung sebesar $3,536 > t$ tabel 1,665 artinya variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

2. Hipotesis 2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,020 < 0,05$ artinya H_{a2} diterima. Diperoleh nilai t hitung sebesar $2,371 > t$ tabel $1,665$ artinya variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

3. Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai sig. $0,035 < 0,05$ artinya H_{a3} diterima. Diperoleh nilai t hitung sebesar $2,149 > t$ tabel $1,665$ artinya variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.524	3	61.841	9.990	.000 ^b
	Residual	470.464	76	6.190		
	Total	655.988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

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

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Penjelasan sebagai berikut :

4. Hipotesis 4: Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil yang

telah dipaparkan pada tabel diperoleh nilai f hitung sebesar $9,990 > f$ tabel $2,33$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian artinya variabel Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah hipotesis diterima.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya
4. Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil uraian dalam penelitian ini serta pembahasan yang telah dijalankan. Maka saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Surabaya

yaitu antara lain :

1. Perusahaan seharusnya terus meningkatkan komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan agar penyampaian intruksi yang diberikan dapat dengan mudah dipahami sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Perusahaan juga dapat membuat *flow proses* pekerjaan yang mudah di pahami oleh karyawan sehingga informasi yang diterima oleh karyawan tidak hanya verbal dari atasan namun juga secara tertulis.
2. Perusahaan seharusnya menerapkan tantangan-tantangan baru dan inovasi di dalam pekerjaan sehingga pekerjaan yang oleh karyawan dilakukan tidak membosankan. Perusahaan juga dapat menerapkan sistem *reward* dan *punishment* untuk setiap pekerjaan atau divisi sehingga karyawan merasa di apresiasi ketika menghasilkan pencapaian kerja tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

Dessy Shinta, Mauli Siagian. (2020) *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO.* [Vol 8, No 2 \(2020\).](#)

Dormawati Hutasoit, Detihati Laia, Welima Giawa, Roni Prianto Pasaribu, Herlina Novita. (2021) *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin*

Kerja terhadap Kinerja Karyawan. [Vol 18, No 3 \(2021\).](#)

Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta, Bandung.

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. el. at. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek.* Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti. *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* [Vol 3, No 2 \(2020\).](#)