

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI JAWA TIMUR

Narita Heriyani Maulina

naritaspentiigda@gmail.com

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Riyadi Nugroho

riyadi@untag-sby.ac.id

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat: Jl. Semolowaru No. 45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo,

Surabaya, Jawa Timur 60118

Korespondensi Penulis : naritaspentiigda@gmail.com

Abstract: This research was conducted at the Department of Industry and Trade of East Java Province. This study aims to determine the effect of motivation, work communication, and work environment partially on the performance of employees of the Department of Industry and Trade of East Java Province. This research is included in quantitative research that is descriptive in nature. The sample taken in this study was 80 employees at the Department of Industry and Trade of East Java Province. Then the analysis techniques used in this study were validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test (partial), F-test (simultaneous), coefficient test (R²) used using the SPSS version 26 program. The results of this study were obtained through the conclusion that partially there is a positive and significant influence between motivation and employee performance, this can be seen from the significant value of $0.000 < 0.05$. Partial work communication has a positive and significant influence on employee performance. this can be seen from the significant value of t of $0.000 < 0.05$. The work environment partially has a positive and significant influence on employee performance, this can be seen from the significant value of t of $0.000 < 0.05$. Motivation, work communication, and work environment simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at the East Java Provincial Industry and Trade Service. This can be seen from the significant value of F of $32.783 > 2.719$. This study is expected to be used as a reference and supporting material in decision making for the East Java Provincial Industry and Trade Service related to Motivation (X1), Work Communication (X2), and Work Environment (X3) at the East Java Provincial Industry and Trade Service.

Keywords: *Motivation*, Work Communication, Work Environment, and Employee Performance.

Abstrak : Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *motivasi*, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Sampel yang diambil pada penelitian ini sejumlah 80 orang pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Lalu Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), uji koefisien (R²) yang

digunakan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini diperoleh melalui kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *motivasi* terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 < \text{dari } 0,05$. Komunikasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$. Motivasi, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $32,783 > 2,719$. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu bahan rujukan dan penunjang dalam pengambilan keputusan untuk instansi Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur yang berkaitan dengan Motivasi (X1), Komunikasi kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci: *Motivasi, Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Perubahan kondisi bisnis yang kian cepat mengharuskan semua organisasi, baik yang bersifat swasta maupun pemerintah, untuk terus menyesuaikan diri dan meningkatkan performa demi mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Organisasi di sektor publik, seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur, memiliki peranan penting dalam mendukung keberlanjutan sektor publik, yang merupakan salah satu sumber ekonomi yang menjanjikan di daerah Jawa Timur. Untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan efisien, organisasi ini membutuhkan strategi yang solid dalam manajemen sumber daya manusia yang fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan perubahan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen yang sangat krusial dan tak terpisahkan dari suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun instansi. Selain itu, SDM juga memainkan peran besar dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dengan kata lain, sebuah instansi dapat tumbuh dengan cepat jika memiliki pegawai yang ahli di bidangnya, sementara jika instansi kekurangan pegawai yang kompeten, maka akan menjadi sulit bagi instansi untuk mencapai perkembangan. Di sisi lain, juga didukung oleh pengelolaan perusahaan yang efektif. Menurut (Sinambela, 2017:7) Manajemen merupakan proses penggunaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Sementara itu, menurut (Hasibuan, 2017:1) Manajemen adalah pengetahuan dan keterampilan dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk meraih tujuan tertentu.

Kinerja merujuk pada hasil keseluruhan individu selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. Namun, bagaimana perusahaan dapat memberikan dorongan kepada karyawan serta merancang strategi untuk mencegah penurunan kinerja menjadi hal yang penting. Adhari (2020:77) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah output yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan jumlah dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) menyatakan bahwa performa pegawai adalah tindakan yang terlihat dan dapat dinilai dalam melaksanakan tugas, di mana performa pegawai merujuk pada sumbangan yang diberikan oleh seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antara variabel motivasi, interaksi kerja, dan suasana kerja saling berkaitan dan secara kolektif memberikan sumbangan pada peningkatan kinerja karyawan. Tingginya tingkat partisipasi mendorong karyawan untuk berusaha dalam pengembangan

diri, sedangkan komunikasi yang efektif di dalam organisasi menjamin bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama dalam mencapai sasaran perusahaan. Maka dari itu, sangat penting untuk melakukan studi lebih lanjut guna memahami bagaimana ketiga elemen ini berinteraksi dan memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Fenomena yang dapat dilihat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan adalah masih adanya pegawai yang kurang antusias dalam bekerja, yang dapat menghalangi pencapaian tujuan kerjanya di masa depan. Hal ini disebabkan karena tidak semua pegawai mendapatkan dorongan motivasi dari atasan mereka, sehingga menimbulkan masalah dalam pekerjaan dan berpengaruh terhadap kurangnya cara komunikasi antar pegawai. Motivasi yang kuat dapat mendorong pegawai untuk giat bekerja, agar dapat mencapai hasil yang lebih baik di Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Berdasarkan pernyataan diatas, penelitian ini akan menyelidiki dampak dari motivasi, interaksi kerja, dan kondisi tempat kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berguna baik secara praktis maupun teoritis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen sumber daya manusia adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan menjaga tenaga kerja yang berkinerja tinggi. Sebagai kesimpulan, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk meningkatkan performa individu di dalam suatu organisasi. MSDM meliputi usaha untuk memicu motivasi, mengembangkan, dan menjaga karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2007 : 95), motivasi adalah pemberian tenaga pendorong yang membuat seseorang bersemangat dalam bekerja agar mereka bersedia bekerja sama, bekerja dengan baik, dan terhubung dengan semua daya dan usaha untuk mencapai kepuasan. Memahami motivasi sangatlah penting, agar motivasi dapat mempengaruhi kinerja, reaksi terhadap imbalan, dan masalah sumber daya manusia di perusahaan.

Sunyoto (2015:7) indikator motivasi yaitu :

1. Penghargaan
2. Hubungan Sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam Bekerja

Komunikasi Kerja

Komunikasi menurut Agus M.Hardjana (2016 :15) “Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”. Sedangkan menurut Deddy Mulyana (2015 : 11) “Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Komunikasi dapat berlangsung melalui berbagai saluran, baik verbal maupun non-verbal, dan memiliki peran krusial dalam membangun hubungan, memecahkan masalah, serta meningkatkan pemahaman di antara orang-orang.

Hutapea dan Nurianna (2012:28) indikator komunikasi kerja sebagai berikut :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

Lingkungan Kerja

Suwardi dan Daryanto (2018:213-214) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Suwardi dan Daryanto (2018:213-214) juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedarmayanti (2012:9), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Suhu ditempat kerja
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

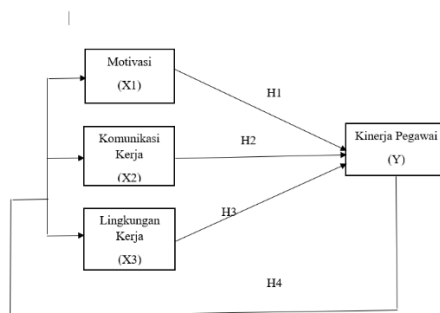
Penelitian Terdahulu

1. Safira Tamiya, Milda Handayani, dan Rini Wijayaningsih (2021). yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian yang dilakukan Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi.
2. Euis Lisnawati, dan Heri Patandung (2022). yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi”. Penelitian ini diteliti dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengambilan sampel yang diambil secara aksidental sampling. Koefisien determinasi diambil oleh peneliti adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan

Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi

3. Muhammad Tafsir, Wahyuni Islami Alam, Muklis Kanto, dan M. Umar Data (2023). yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Perumusan Hipotesis

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

H1 : Motivasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur (Y)

H2 : Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur (Y)

H3 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur (Y)

H4 : Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur (Y)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 pegawai dan sampel yang diteliti diambil menggunakan rumus slovin dengan tingkat batas 5%.

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,25)^2}$$

$$n = 80 \text{ responden}$$

Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dan analisis jawaban dari kuisioner menggunakan Skala Likert dengan lima jawaban yang bersifat alternatif. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi yang diolah menggunakan program statistik SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

- Jika $r_{\text{Hitung}} \geq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- Jika $r_{\text{Hitung}} \leq 0,30$ maka item-item pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid.

Variabel	Indikator	Nilai r_{Hitung}	Nilai r_{Tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,499	0,2199	0,000	Valid
	X1.2	0,440	0,2199	0,000	Valid
	X1.3	0,525	0,2199	0,000	Valid
	X1.4	0,568	0,2199	0,000	Valid
	X1.5	0,321	0,2199	0,000	Valid
	X1.6	0,422	0,2199	0,000	Valid
	X1.7	0,632	0,2199	0,000	Valid
	X1.8	0,443	0,2199	0,000	Valid
Komunikasi Kerja (X2)	X2.1	0,710	0,2199	0,000	Valid
	X2.2	0,791	0,2199	0,000	Valid
	X2.3	0,641	0,2199	0,000	Valid
	X2.4	0,703	0,2199	0,000	Valid
	X2.5	0,711	0,2199	0,000	Valid
	X2.6	0,726	0,2199	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,604	0,2199	0,000	Valid
	X3.2	0,650	0,2199	0,000	Valid
	X3.3	0,626	0,2199	0,000	Valid
	X3.4	0,593	0,2199	0,000	Valid
	X3.5	0,561	0,2199	0,000	Valid
	X3.6	0,545	0,2199	0,000	Valid
	X3.7	0,606	0,2199	0,000	Valid
	X3.8	0,464	0,2199	0,000	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	Y.1	0,626	0,2199	0,000	Valid
	Y.2	0,519	0,2199	0,000	Valid
	Y.3	0,585	0,2199	0,000	Valid
	Y.4	0,574	0,2199	0,000	Valid
	Y.5	0,398	0,2199	0,000	Valid
	Y.6	0,484	0,2199	0,000	Valid
	Y.7	0,572	0,2199	0,000	Valid
	Y.8	0,458	0,2199	0,000	Valid

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan variable *motivasi* (X1), komunikasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif, dengan demikian item pernyataan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Alpha	Keterangan
Motivasi	0,788	0,60	Reliabel
Komunikasi Kerja	0,808	0,60	Reliabel
Lingkunga Kerja	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,705	0,60	Reliabel

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas terhadap variabel-variabel dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan Cronbach' Alpha $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable penelitian reliable.

Uji Normalitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Alpha	Keterangan
Motivasi	0,788	0,60	Reliabel
Komunikasi Kerja	0,808	0,60	Reliabel
Lingkunga Kerja	0,720	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,705	0,60	Reliabel

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa dari uji reliabilitas terhadap variable-variable dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach' Alpha $> 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua penelitian reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72374514
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.060
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Dari hasil penelitian menggunakan Kolmogrov Smirnov dapat dilihat bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Asymp, sig 0,200 yang lebih besar dari nilai signifikasi 0,05.

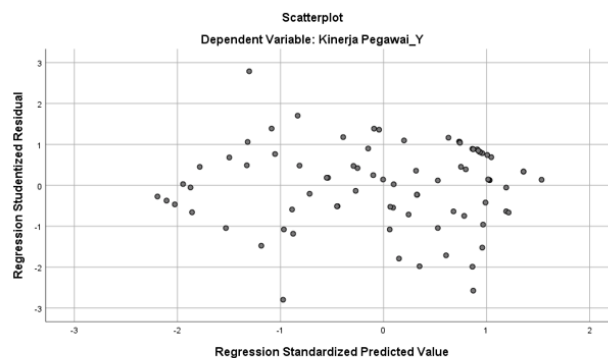
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,995	1,005
Komunikasi Kerja	0,962	1,040
Lingkungan Kerja	0,959	1,043
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai		

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel *motivasi* (X1) memiliki tolerance 0,995 dengan VIF 1,005, variabel komunikasi kerja (X2) memiliki tolerance 0,962 dengan VIF 1,040, variabel lingkungan kerja (X3) memiliki tolerance 0,959 dengan VIF 1,043. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada fenomena multikolonieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Diketahui bahwa data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskedastisitas karena pada titik-titik data tersebar didaerah antara 0-Y dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.048	4.039		3.231	.002
Motivasi_X1	.172	.075	.174	2.293	.025
Komunikasi_Kerja	.865	.099	.678	8.780	.000
Lingkungan Kerja_X3	.157	.064	.191	2.464	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Berdasarkan tabel analisis uji t (parsial) sebagai berikut:

1. Pengaruh *Motivasi* Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi *motivasi* sebesar 0,000 < dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi komunikasi kerja sebesar 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.755	3	101.252	32.783	.000 ^b
	Residual	234.732	76	3.089		
	Total	538.487	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_X3, Motivasi_X1, Komunikasi_Kerja

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Dapat disimpulkan bahwa Sig sebesar < 0,00 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Motivasi, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel, maka terlebih dahulu dicari F tabel.

Dimana berdasarkan tabel diatas maka didapatkan nilai df1 3 dan nilai df2 sebesar 76. Dengan melihat tabel F atau dapat menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan

mengetikkan = $\text{finv}(0.05, 3, 61)$ akan dapat menghasilkan suatu nilai tabel sebesar 2,719. Hasil uji F dari tabel diatas diketahui bahwa F hitung yang diperoleh 303,755. Nilai F tabel yang sebesar 2,719 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga pada uji f dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu *Motivasi (X1)*, *Komunikasi Kerja (X2)*, dan *Lingkungan Kerja (X3)* secara simultan berpengaruh terhadap *Kinerja Pegawai (Y)*.

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.048	4.039		3.231	.002
Motivasi_X1	.172	.075	.174	2.293	.025
Komunikasi_Kerja	.865	.099	.678	8.780	.000
Lingkungan Kerja_X3	.157	.064	.191	2.464	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai_Y

Hasil dari pengujian persamaan regresi linier berganda persamaan yang dapat menjelaskan bahwa:

Nilai konstanta (α) adalah sebesar 13.048 berarti mengandung pengertian bahwa jika semua variabel bebas yang terdiri *Motivasi (X1)*, *Komunikasi Kerja(X2)*, dan *Lingkungan Kerja (X3)* bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya *Kinerja Pegawai (Y)* adalah 13.048.

Nilai Koefisien motivasi adalah sebesar 0,172 atau 17,2% dijelaskan bahwa memiliki nilai positif pada *Motivasi* terhadap *kinerja pegawai* pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Kemudian ditunjukkan bahwa apabila memiliki perubahan yang searah dapat diartikan jika nilai *Motivasi* naik sebesar 1 satuan maka, besar nilai *Kinerja Pegawai* naik sebesar 0,172 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Nilai Koefisien komunikasi kerja adalah sebesar 0,865 atau 86,5% dijelaskan bahwa memiliki nilai positif pada *Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Kemudian ditunjukkan bahwa apabila memiliki perubahan yang searah dapat diartikan jika nilai *Komunikasi Kerja* naik sebesar 1 satuan maka, besar nilai *Kinerja Pegawai* naik sebesar 0,865 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Nilai Koefisien lingkungan kerja adalah sebesar 0,157 atau 15,77% dijelaskan bahwa memiliki nilai positif pada *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Kemudian ditunjukkan bahwa apabila memiliki perubahan yang searah dapat diartikan jika nilai *Lingkungan Kerja Non Fisik* naik sebesar 1 satuan maka, besar nilai *Kinerja Pegawai* naik sebesar 0,370 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Analisis R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.547	1.757

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_X3, Motivasi_X1, Komunikasi Kerja_X2

Sumber: Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,547 atau sebesar 54,7 Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (Motivasi, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Kerja) Terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 0,547% sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini telah dibuktikan dari hasil uji T (Parsial), yang menyatakan bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar $2,293 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,991$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga kesimpulannya adalah Hipotesis satu variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ayu, Dwijayanti, Komang Krisna, dan Heryanda (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai . Mangkunegara (2007) yaitu terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja artinya pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Sejalan dengan teori Kasmir (2016) mengatakan jika, pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka, pegawai akan terangsang dan terdorong dalam melakukan untuk melakukan sesuatu.

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini telah dibuktikan dari hasil uji T (Parsial), yang menyatakan bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar $8,780 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,991$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga kesimpulannya adalah Hipotesis satu variabel Komunikasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bralius Gideaom Siahaan, dan Imas Marsiah (2022) menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan komunikasi yang efektif akan mampu meningkatkan moral karyawan agar sesuai dengan nilai- nilai perusahaan. Setiap perusahaan punya nilai dan visinya sendiri, sehingga cara kerja karyawan pun harus menyesuaikan dengan nilai-nilai yang sudah dibangun. Hasilnya, tercipta lingkungan kerja

yang mendukung dan pasti mengurangi tingkat stres karyawan. Komunikasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, karena pegawai berhak mengutarakan pendapat serta keluh kesahnya. Solusinya dapat dicari sehingga permasalahan dapat segera selesai dan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini telah dibuktikan dari hasil uji T (Parsial), yang menyatakan bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar $2,464 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,991$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga kesimpulannya adalah Hipotesis satu variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana dan Mappamiring (2022) Dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kemampuan digital Perusahaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja berkelanjutan pegawai. Peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan itu, instansi harus lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja seperti: penerangan, suhu udara, keamanan kerja, suara bising, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Namun, lingkungan kerja juga tidak selamanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini telah dibuktikan dari hasil uji F (Simultan), yang menyatakan bahwa nilai f hitung $> f \text{ tabel}$ yaitu $32,783 > 2,719$ artinya terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga kesimpulannya adalah Hipotesis Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur.

KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur". Sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Motivasi (X1) secara parsial yang telah dilakukan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Komunikasi Kerja (X2) secara parsial yang telah dilakukan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X3) secara parsial yang telah dilakukan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa variabel Motivasi (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Simamora, H. (2012).** *Manajemen sumber daya manusia (Edisi kedua)*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Iswahyudi. (2014).** *Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Humas dan Protokol Kota Palopo* [Tesis, Universitas Muslim Indonesia].
- Tamiya, S., Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2021).** *Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi*.
- Astuti, W., & Sholehah, I. (2024).** *Pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Kuta Bumi Tangerang*.
- Sandra, E. (2021).** *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan*.
- Ramadhan, R. H., & Arifin, R. (2017).** *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang)*. *E-Jurnal Riset Manajemen*, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Malang (Unisma).
- Sofyan, D. K. (2013).** *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sugiyono. (2011).** *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L. P. (2015).** *Kinerja pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010).** *Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47–57.
- Pramukti, A. (2019).** *Pengaruh motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir Terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai*. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17–23.