

# 3264-Article Text-12310-1-4- 20230701

*by 1 1*

---

**Submission date:** 01-Jul-2023 11:13AM (UTC+0500)

**Submission ID:** 2125059840

**File name:** 3264-Article\_Text-12310-1-4-20230701.doc (411.5K)

**Word count:** 4491

**Character count:** 26218

12  
**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA DISPERINDAG KABUPATEN NGANJUK**

19 Rima Pujiati<sup>1</sup>, Sugiono<sup>2</sup>, Hery Purnomo<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kediri, Jawa Timur  
rimapujiati.120@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi Artikel  
Tanggal Revisi : Tanggal Diterima:

52 **Abstract** 35

Government agencies have an obligation to be able to optimize the performance of their employees in order to provide the best service to the community. This problem was also experienced by the Nganjuk Regency Industry and Trade Office. Meanwhile, for employee performance to be optimal, there are a few aspects that influence it, namely motivation, communication, and work environment. The purpose of this study is to examine the influence of motivation, communication, work environment both partially and simultaneously on the performance of employees of the Nganjuk Regency Industry and Trade Office. This study uses a quantitative approach of causality with data collection techniques, namely observation, questionnaires, and literature studies. A total of 41 employees were selected using a simple random sampling technique. Meanwhile, for data analysis, linear regression is used using SPSS for windows software version 23. The results in this study show that motivation, communication, and work environment partially and simultaneously have a significant effect on employee performance, with the most influential communication variable with a significance of 0.001.

**Keywords:** Motivation, Communication, Work Environment, Performance, Service

**Abstrak**

Instansi pemerintahan memiliki kewajiban untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya agar bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Persoalan tersebut juga dialami oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Sementara itu, agar kinerja karyawan bisa optimal ada sejumlah aspek yang mempengaruhinya yakni motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini untuk menelaah pengaruh motivasi, komunikasi, lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif kausalitas dengan teknik pengumpulan data yakni observasi, kuesioner dan studi pustaka. Total sampel sejumlah 41 karyawan yang dipilih memakai teknik *simple random sampling*. Sedangkan untuk analisis datanya mengenakan regresi linear dengan memakai *software SPSS for windows versi 23*. Hasil dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel komunikasi yang paling berpengaruh dengan signifikansi 0,001.

**Kata Kunci:** Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Dinas

**PENDAHULUAN**

Saat menyelenggarakan kegiatan pemerintahan, sebuah organisasi pemerintahan diwajibkan untuk dapat mengoptimalkan kinerja SDM yang dipunyai supaya bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat [1]. Sehingga, untuk mencapai tujuan organisasi SDM mempunyai peran yang utama dan strategis [2]. Oleh karena itu, agar kinerja karyawan dapat dilakukan secara optimal oleh sebuah organisasi pemerintahan maka harus mengupayakan berbagai cara yang efektif dan efisien [3]. Dikarenakan kinerja seseorang adalah gabungan antara keahlian, tindakan dan peluang yang diukur dari hasil kerjanya[4]. Sementara itu, kinerja juga bisa didefinisikan sebagai sebuah ketrampilan, pengetahuan dan ketekunan serta durasi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga memperoleh hasil kerja [5].

Sesuai dengan tuntutan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan maka banyak aspek yang dapat mempengaruhi seperti motivasi kerja [6]. Motivasi yakni cara membangkitkan semangat bawahan agar bisa bekerja sesuai dengan ketentuan yang ada supaya target instansi pemerintahan bisa diraih dengan maksimal [7]. Selain itu, motivasi bisa timbul dari dalam diri seseorang berupa kebutuhan dan keinginan, serta timbul dari luar diri seseorang seperti pengendalian yang dilakukan oleh manajer karena adanya keperluan dan kemauan dalam diri individu[8]. Sehingga, untuk membangkitkan semangat kerja karyawan banyak cara yang dapat dilakukan karena kepuasan seseorang tidak hanya dari uang dan kemauan saja, tetapi juga keperluan untuk berprestasi

dan memperoleh jabatan tertentu. Aspek lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan ialah komunikasi. Komunikasi ialah pertukaran informasi dan persepsi dari satu orang ke orang lainnya[9]. Jadi sarana yang tepat untuk meningkatkan hasil kerja seseorang dapat dilakukan dengan komunikasi yang baik. Dengan adanya komunikasi, karyawan bisa bekerja sama dengan rekan kerja serta meminta arahan atau menanyakan hal yang kurang dipahami kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Selain motivasi kerja dan komunikasi, lingkungan kerja juga berperan sebagai aspek yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenakan lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berpengaruh langsung pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai visi misi instansi pemerintahan[10]. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang sejuk, bersih dan damai memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Objek penelitian yang diangkat pada pengamatan ini ialah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk yang berlokasi di JL. Prof. RI Gondowardojo, SH No.12, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur karena peneliti menemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang berkaitan dengan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Permasalahan motivasi yang ditemukan yaitu adanya karyawan yang belum melakukan kewajibannya dengan benar, akibatnya pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan maksimal dan hanya beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja. Kemudian komunikasi antara pegawai dengan atasan yang kurang terjalin sehingga mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman dalam penerimaan informasi. Sedangkan permasalahan mengenai Lingkungan kerja yaitu AC yang bersuara bising dan sulit untuk dinyalakan, serta masih kekurangan sarana dan prasarana yang tersedia seperti LCD, toilet, ruang untuk penyimpanan karcis retribusi pasar dan peralatan bidang metrologi.

Pengamatan serupa yang dimanfaatkan sebagai acuan pada penelitian ini yakni telaah dari Simamora (2022) yang menjelaskan bahwa secara parsial budaya organisasi, komunikasi dan motivasi berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. Kemudian ulasan dari Nusani (2021) yang menjelaskan bahwa secara parsial kepemimpinan, komunikasi dan budaya organisasi berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan pada Disperindag Kabupaten Gianyar. Selanjutnya kajian dari Dianty (2020) yang memaparkan bahwa lingkungan kerja berdampak secara signifikan atas kinerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Diperkuat dengan besarnya tingkatan dampak lingkungan kerja atas kinerja karyawan yakni 64,1% sehingga Ha diterima Ho ditolak. Serta hasil penelitian dari Pratama (2021) yang menjelaskan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama berdampak signifikan atas Kinerja Karyawan. Adapun tujuan yang dimuat dari penelitian ini ialah untuk menelaah pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.

## METODE

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif kausalitas karena hendak mencari uraian dalam wujud hubungan sebab akibat antara beberapa variabel. Populasi yang terdapat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk sejumlah 70 Karyawan, dan dari kalkulasi rumus Slovin maka diambil sampel sebanyak 41 karyawan.

Teknik pengumpulan data yakni dengan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Observasi dilakukan dengan maksud untuk mengamati secara langsung suasana kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Setelah menemukan sejumlah permasalahan terkait kinerja karyawan, selanjutnya peneliti menelaah dengan lebih mendalam melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disebar berbentuk lembaran kertas agar memudahkan responden dalam proses pengisian dengan 52 total pernyataan. Dalam mengakumulasi data jawaban responden menerapkan skala likert yang bisa diamati pada tabel 1.

Tabel 1. Instrumen Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner yang hendak disebar harus diuji validitas dan reliabilitas agar mampu menghasilkan data yang selaras dengan kebutuhan penelitian ini. Untuk itu, hasil pengujian validitas memperlihatkan bahwa semua

15  
 item yang diajukan pada responden dinyatakan valid dengan koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel (0,308). Sementara itu, untuk pengujian reliabilitas Cronbach Alpha dari variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai 0,914, Motivasi (X1) bernilai 0,866, Komunikasi (X2) bernilai 0,740 dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai 0,700, dengan begitu menandakan bahwa alat ukur (kuesioner) yang dipakai sudah reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Dari data penyebaran kuesioner supaya mendapatkan hasil penelitian maka perlu dilaksanakan pengolahan data yang memakai uji persyaratan analisis regresi, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan juga uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Variabel Bebas 9

Tabel 2. Jawaban Responden tentang variabel Motivasi (X1)

No.	Butir	Jawaban Responden										Persentase
		STS		TS		R		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X1.1	0	0	0	0	1	2,4	23	56,1	17	41,5	100
2.	X1.2	0	0	0	0	0	0	21	51,2	20	48,8	100
3.	X1.3	0	0	0	0	9	22	23	56,1	9	22	100
4.	X1.4	0	0	0	0	0	0	27	65,9	14	27	100
5.	X1.5	0	0	0	0	6	14,6	21	51,2	14	34,1	100
6.	X1.6	0	0	0	0	0	0	22	53,7	19	46,3	100
7.	X1.7	0	0	0	0	6	14,6	30	73,2	5	12,2	100
8.	X1.8	0	0	0	0	7	17,1	32	78	2	4,9	100
9.	X1.9	0	0	0	0	1	2,4	23	56,1	17	41,5	100
10.	X1.10	0	0	0	0	0	0	28	68,3	13	31,7	100
11.	X1.11	0	0	0	0	1	2,4	20	48,8	20	48,8	100
12.	X1.12	0	0	0	0	4	9,8	19	46,3	18	43,9	100
13.	X1.13	0	0	0	0	10	24,4	20	48,8	11	26,8	100
14.	X1.14	0	0	0	0	1	2,4	12	29,3	28	68,3	100
15.	X1.15	0	0	0	0	1	2,4	27	65,9	13	31,7	100
16.	X1.16	0	0	0	0	1	2,4	23	56,1	17	41,5	100
17.	X1.17	0	0	0	0	1	2,4	27	65,9	13	31,7	100
18.	X1.18	0	0	0	0	0	0	21	51,2	20	48,8	100

Sumber: Data yang diolah,2023

Melalui tabel 2. didapati bahwa mayoritas responden memilih jawaban setuju atas pernyataan – pernyataan yang diajukan mengenai variabel motivasi dengan persentase terbesar yakni 78%, persoalan ini memperlihatkan bahwa motivasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk sudah selaras dengan kebutuhan karyawan. 59

Tabel 3. Jawaban Responden tentang variabel Komunikasi (X2)

No.	Butir	Jawaban Responden										Persentase
		STS		TS		R		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X2.1	0	0	0	0	3	7,3	17	41,5	21	51,2	100
2.	X2.2	0	0	0	0	2	4,9	20	48,8	19	46,3	100
3.	X2.3	0	0	0	0	2	4,9	20	48,8	19	46,3	100
4.	X2.4	0	0	0	0	2	4,9	19	46,3	20	48,8	100
5.	X2.5	0	0	0	0	2	4,9	22	53,7	17	41,5	100
6.	X2.6	0	0	0	0	2	4,9	20	48,8	19	46,3	100
7.	X2.7	0	0	0	0	2	4,9	17	41,5	22	53,7	100
8.	X2.8	0	0	0	0	2	4,9	22	53,7	17	41,5	100
9.	X2.9	0	0	0	0	2	4,9	24	58,5	15	36,6	100
10.	X2.10	0	0	0	0	1	2,4	22	53,7	18	43,9	100

Sumber: Data yang diolah,2023

Melalui tabel 3. didapati bahwa mayoritas responden memilih jawaban setuju atas pernyataan – pernyataan yang diajukan mengenai variabel komunikasi dengan persentase terbesar yakni 58,5%, hal ini memperlihatkan bahwa komunikasi yang terjalin pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk sudah terarah.

<sup>9</sup>  
**Tabel 4. Jawaban Responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No.	Butir	Jawaban Responden										Persentase
		STS		TS		R		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X3.1	0	0	0	0	0	0	14	34,1	27	65,9	100
2.	X3.2	0	0	0	0	0	0	23	56,1	18	43,9	100
3.	X3.3	0	0	0	0	1	2,4	21	51,2	19	46,3	100
4.	X3.4	0	0	0	0	0	0	24	58,5	17	41,5	100
5.	X3.5	0	0	0	0	1	2,4	16	39	24	58,5	100
6.	X3.6	0	0	0	0	4	9,8	17	41,5	20	48,8	100
7.	X3.7	0	0	0	0	1	2,4	20	48,8	20	48,8	100

Sumber: Data yang diolah,2023

Melalui tabel 4. didapati bahwa persentase terbesar untuk pernyataan – pernyataan yang diajukan atas variabel lingkungan kerja yakni 65,9% disebabkan oleh mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju. Persoalan ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk bisa mendukung pelaksanaan kerja karyawan.

**Deskripsi Data Variabel Terikat**

<sup>26</sup>  
**Tabel 5. Jawaban Responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y)**

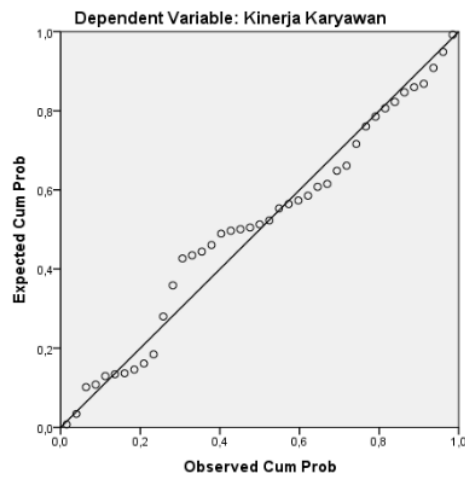
No.	Butir	Jawaban Responden										Persentase
		STS		TS		R		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y.1	0	0	0	0	1	2,4	17	41,5	23	56,1	100
2.	Y.2	0	0	0	0	0	0	17	41,5	24	58,5	100
3.	Y.3	0	0	0	0	1	2,4	20	48,8	20	48,8	100
4.	Y.4	0	0	0	0	0	0	29	48,8	21	51,2	100
5.	Y.5	0	0	0	0	1	2,4	20	48,8	20	48,8	100
6.	Y.6	0	0	0	0	0	0	17	41,5	24	58,5	100
7.	Y.7	0	0	0	0	0	0	19	46,3	22	53,7	100
8.	Y.8	0	0	0	0	0	0	20	48,8	21	51,2	100
9.	Y.9	0	0	0	0	0	0	15	36,6	26	63,4	100
10.	Y.10	0	0	0	0	0	0	20	48,8	21	51,2	100
11.	Y.11	0	0	0	0	0	0	18	43,9	23	56,1	100
12.	Y.12	0	0	0	0	1	2,4	18	43,9	22	53,7	100
13.	Y.13	0	0	0	0	0	0	13	31,7	28	68,3	100
14.	Y.14	0	0	0	0	1	2,4	16	39	24	58,5	100
15.	Y.15	0	0	0	0	0	0	15	36,6	26	63,4	100
16.	Y.16	0	0	0	0	1	2,4	25	61	15	36,6	100
17.	Y.17	0	0	0	0	0	0	19	46,3	22	53,7	100

Sumber: Data yang diolah,2023

Melalui tabel 5. didapati bahwa persentase terbesar untuk pernyataan – pernyataan yang diajukan atas variabel kinerja karyawan yakni 68,3% disebabkan mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju. Persoalan ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk sudah berjalan dengan efektif.

### Uji Persyaratan Analisis Regresi

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



3

Sumber : Data yang diolah, 2023

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Sehubungan dengan hasil uji normalitas pada Gambar 1. yang memperlihatkan hasil kuesioner berhamburan di sekitar garis diagonal, dengan begitu bisa dipahami bahwa produk regresi dalam penelitian ini mengalami spekulasi normal.

4

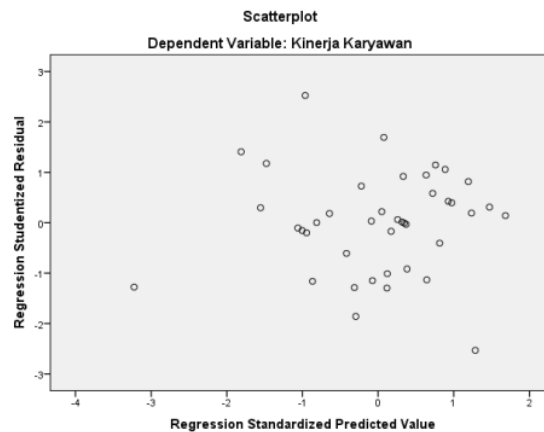
**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t			
1	(Constant)	15,129	13,355		1,133	,265		
	Motivasi	,240	,108	,295	2,227	,032	,955	1,047
	Komunikasi	,540	,149	,474	3,635	,001	,983	1,017
	Lingkungan Kerja	,624	,273	,302	2,288	,028	,957	1,045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2023

Sehubungan dengan hasil uji multikolinieritas di tabel 6. bisa diamati tidak ditemukan multikolinieritas pada produk regresi karena memiliki skor VIF < 10 dan angka *tolerance* > 0,1.



45

Sumber : Data yang diolah, 2023

**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sehubungan dengan hasil uji heterokedastisitas pada Gambar 2. yang memperlihatkan titik-titik berhamburan dengan cara sembarangan, baik melebihi maupun kurang dari angka 0 dari sumbu Y. Dengan begitu, bisa didefinisikan tidak muncul heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

14

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	392,057	17	23,062	1,606	,144
		Linearity	66,054	1	66,054	4,599	,043
		Deviation from Linearity	326,003	16	20,375	1,419	,217
Within Groups			330,333	23	14,362		
Total			722,390	40			

Sumber: Data yang diolah, 2023

11

Sehubungan dengan hasil uji linearitas pada tabel 7. didapati nilai  $sig$  Linearity  $< 0,05$  dan  $Deviation from Linearity sig > 0,05$  sehingga keterkaitan yang signifikan antara variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan tersedia pada model regresi dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	233,485	12	19,457	1,114	,387
		Linearity	123,885	1	123,885	7,095	,013
		Deviation from Linearity	109,600	11	9,964	,571	,836
Within Groups			488,906	28	17,461		
Total			722,390	40			

Sumber: Data yang diolah, 2023

Sehubungan dengan hasil uji linearitas pada tabel 8. didapati nilai  $sig$  Linearity  $< 0,05$  dan *Devation from Linearity*  $sig > 0,05$  sehingga keterkaitan yang signifikansi antara variabel komunikasi dan variabel kinerja karyawan tersedia pada model regresi dalam penelitian ini.

Linearitas

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	187,206	8	23,401	1,399	,235
		Linearity	71,342	1	71,342	4,266	,047
		Deviation from Linearity	115,864	7	16,552	,990	,456
	Within Groups		535,184	32	16,724		
	Total		722,390	40			

Sumber: Data yang diolah, 2023

Sehubungan dengan hasil uji linearitas pada tabel 9. didapati nilai  $sig$  Linearity  $< 0,05$  dan *Devation from Linearity*  $sig > 0,05$  sehingga keterkaitan yang signifikansi antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan tersedia pada model regresi dalam penelitian ini.

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	15,129	13,355			1,133	,265		
Motivasi	,240	,108	,295		2,227	,032	,955	1,047
Komunikasi	,540	,149	,474		3,635	,001	,983	1,017
Lingkungan Kerja	,624	,273	,302		2,288	,028	,957	1,045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2023

Dari hasil uji regresi linear berganda pada tabel 10. maka bias dibuat persamaan regresi linear berganda yakni :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 15,129 + 0,240X_1 + 0,540X_2 + 0,624X_3 + 13,355$$

Berdasarkan persamaan yang sudah dijabarkan bias ditarik kesimpulan bahwa :

- $a = 15,129$  menerangkan apabila variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol, akan berakibat pada besarnya nilai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 15,129.
- $b_1 = 0,240$  menerangkan apabila variabel motivasi ( $X_1$ ) naik satu tingkatan dari variabel lain (komunikasi dan lingkungan kerja) diperkirakan nol, akan berakibat pada kenaikan besarnya nilai kinerja karyawan yakni sebesar 0,240.
- $b_2 = 0,540$  menerangkan apabila variabel komunikasi ( $X_2$ ) naik satu tingkatan dari variabel lain (motivasi dan lingkungan kerja) diperkirakan nol, akan berakibat pada kenaikan besarnya nilai kinerja karyawan yakni sebesar 0,540.
- $b_3 = 0,624$  menerangkan apabila variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) naik satu tingkatan dari variabel lain (motivasi dan komunikasi) diperkirakan nol, akan berakibat pada kenaikan besarnya nilai kinerja karyawan yakni sebesar 0,624.



3  
**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,617 <sup>a</sup>	,381	,330	3,477	2,841	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2023

Sehubungan dengan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 11. didapati *Adjusted R Square* yang bernilai 0,330. Persoalan ini bisa diartikan bahwa motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja sanggup mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 33%. Sementara itu, variabel yang tidak termasuk pada penelitian ini sanggup mempengaruhi sebesar 67%.

3  
**Tabel 12. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,129	13,355		1,133	,265
	Motivasi	,240	,108	,295	2,227	,032
	Komunikasi	,540	,149	,474	3,635	,001
32	Lingkungan Kerja	,624	,273	,302	2,288	,028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2023

Sehubungan dengan hasil uji t (Uji Parsial) pada tabel 12. yang memperlihatkan taraf signifikansi variabel motivasi  $0,032 < 0,05$ , lantas menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kemudian dengan variabel komunikasi dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ , lantas menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Serta variabel lingkungan kerja dengan taraf signifikansi  $0,028 < 0,05$ , lantas menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan begitu, bisa diinterpretasikan bahwa variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri dan signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk

4  
**Tabel 13. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274,968	3	91,656	7,580	,000 <sup>b</sup>
	Residual	447,422	37	12,092		
24	Total	722,390	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi

Sumber: Data yang diolah, 2023

Sehubungan dengan hasil uji F (Uji Simultan) pada tabel 13. yang memperlihatkan taraf signifikansi  $0,000 > 0,05$ , lantas menegaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, bisa diinterpretasikan bahwa motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Nganjuk.

## Pembahasan

2  
 Pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperlihatkan melalui hasil uji t yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $2,277 > 2,028$  dan taraf signifikansi  $0,032 < 0,05$  lantas menandakan bahwa  $H_1$  diterima. Dengan begitu, ketika motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan selaras dengan yang dibutuhkan maka sanggup memaksimalkan kinerjanya. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Simamoral (2022) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas” yang menjelaskan bahwa secara parsial motivasi berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Padang Lawas[11].

Pengaruh secara parsial variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan diperlihatkan melalui hasil uji t yakni  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai  $3,635 > 2,028$  dan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$  lantas menandakan bahwa  $H_2$  diterima. Dengan begitu, ketika komunikasi dalam sebuah instansi pemerintahan terjalin dengan efektif antara atasan dengan bawahan ataupun karyawan dengan rekan kerja maka akan meminimalkan terjadinya kesalahpahaman sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Nusanietal (2021) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar” yang menjelaskan bahwa secara parsial komunikasi berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan pada Disperindag Kabupaten Gianyar[12].

Pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperlihatkan melalui hasil uji t yakni  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai  $2,288 > 2,028$  dan taraf signifikansi  $0,028 < 0,05$  lantas menandakan bahwa  $H_3$  diterima. Dengan begitu, ketika lingkungan kerja dalam keadaan kondusif, pencahayaan yang cukup serta tersedia ventilasi udara yang bagus bisa mengoptimalkan kinerja seorang karyawan karena lingkungan kerja ialah keadaan yang berpengaruh langsung saat karyawan melaksanakan tanggung jawabnya. Hasil ini mengacu dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Dianty (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru” yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berdampak secara signifikan atas kinerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Diperkuat dengan besarnya tingkatan dampak lingkungan kerja atas kinerja karyawan yakni  $64,1\%$  yang menandakan  $H_0$  ditolak[13].

Pengaruh secara simultan variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui hasil uji f yakni  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel dengan nilai  $7,580 > 2,80$  dan taraf signifikansi  $0,000 > 0,05$  lantas menandakan bahwa  $H_4$  diterima. Dengan begitu ketika motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja dilaksanakan dengan baik maka bisa memaksimalkan kinerja karyawan. Hasil ini dipertegas dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Pratama (2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan” yang menjelaskan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara sendiri-sendiri berdampak signifikan atas Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan dan secara bersama-sama variabel Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan[14].

Sehubungan dengan pengujian koefisien determinasi diperoleh *Adjust R Square* bernilai  $0,330$  yang bermakna bahwa  $33\%$  kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh variabel pada penelitian ini yakni motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. Sementara itu, selebihnya  $67\%$  kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang tidak termuat pada penelitian ini.

## KESIMPULAN

Didapati pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk dengan taraf signifikansi  $0,032 < 0,05$ . Persoalan ini memperlihatkan sesungguhnya motivasi yang tepat akan meningkatkan semangat kerja seorang karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Variabel komunikasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk dengan taraf signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Persoalan ini memperlihatkan sesungguhnya variabel komunikasi sangat berpengaruh dibandingkan variabel motivasi dan lingkungan kerja, sehingga komunikasi yang terjalin baik dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk akan sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya. Secara parsial dan signifikan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk dengan taraf signifikansi  $0,028 < 0,05$ . Persoalan ini memperlihatkan sesungguhnya lingkungan kerja yang sehat dan positif akan mengoptimalkan kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.

Secara simultan dan signifikan variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk dengan taraf signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Persoalan ini mengungkapkan sesungguhnya motivasi yang tepat, komunikasi yang terjalin efektif dan lingkungan kerja yang sehat serta positif akan memaksimalkan semangat kerja seorang karyawan, sehingga

berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Namun menurut pengujian koefisien determinasi hanya sebesar 33% kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Sementara itu, selebihnya 67% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang tidak termuat pada penelitian ini. Sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menelaah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.

Kemudian dikarenakan motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan begitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk harus lebih memperhatikan persoalan apa saja yang berkaitan dengan kinerja karyawan supaya produktivitas bisa lebih optimal. Dalam pemberian motivasi supaya karyawan tidak selalu mengeluh selain berbentuk pujian saat selesai melaksanakan pekerjaannya juga bisa berbentuk apresiasi berupa kompensasi. Selanjutnya supaya karyawan bisa memahami dengan baik informasi yang disampaikan maka harus memakai media komunikasi yang tepat, selain itu jika penerima informasi masih belum memahami dengan baik informasi yang disampaikan maka harus aktif bertanya agar lebih paham. Dan untuk penyediaan ruangan yang cukup untuk meletakkan dan menyimpan peralatan pada bidang metrologi dan karcis retribusi perlu segera direalisasikan agar tidak mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan agar karyawan berkeinginan memiliki kemampuan lebih maka atasan harus memberikan dorongan, fasilitas dan kesempatan pada setiap karyawan untuk mengikuti pelatihan, dan apabila karyawan tersebut tetap berpendirian untuk tidak mengikuti pelatihan yang telah difasilitasi serta memiliki kinerja yang semakin buruk maka harus dipastikan apakah karyawan tersebut masih memiliki motivasi untuk bekerja karena hal tersebut akan menghambat kinerja karyawan lainnya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [2] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Revisi (10. Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.; 2017.
- [3] Hardianingtyas E, Suprajitno ED, Purnomo H. Analisis Kualitas Pelayanan Publik, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Kerja Sebagai Determinan Kepuasan Masyarakat Desa Ngulungkulon Trenggalek. Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akuntansi, vol. 6 (1), Kediri: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri; 2021, hal. 1–14.
- [4] Sulistiyani. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2017.
- [5] Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2017.
- [6] Wahyuni1 T, Purnomo H, Subagyo. Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakinggris. Manajemen 2022;12:27–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/jm.v12i1.4386>.
- [7] Siahaan S, Bahri S. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 2019;2:16–30.
- [8] Hasan RA. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Tenggara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2022.
- [9] Erwantiningsih E. Pengaruh Motivasi , Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. J Manaj Kewirausahaan 2019;7:132–8.
- [10] Sadarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Rafika Aditama; 2017.
- [11] Simamora FI, Panggabean NZ, Utami P, Putra HB, Nazla. Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, ukm, perindustrian dan perdagangan kabupaten padang lawas. J Magister Manaj 2022;4:43–53.
- [12] Nusani SAS, Landra N, Puspitawati NMD. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. VALUES 2021;2:694–704.
- [13] Dianty T. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kota Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- [14] Pratama DW. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Helvetia Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2021.

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
3	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	1%
5	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://jurnal.uisu.ac.id">jurnal.uisu.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://simki.unpkediri.ac.id">simki.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	Ida Bagus Giri Putra, Ida Ayu Nyoman Widia Laksmi, I Gede Bayu Wijaya. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGAWAS PEMILIHAN UMUM PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT", Waisya : Jurnal Ekonomi Hindu, 2022 Publication	1 %
12	<a href="https://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="https://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	Submitted to poltekim Student Paper	1 %
15	<a href="https://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
17	<a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="https://repository.uhn.ac.id">repository.uhn.ac.id</a> Internet Source	1 %
19	<a href="https://repository.unpkediri.ac.id">repository.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	1 %

20	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<1 %
21	<a href="http://jurnal.yudharta.ac.id">jurnal.yudharta.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://lambitu.wordpress.com">lambitu.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://journals.stie-yai.ac.id">journals.stie-yai.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://repositori.umsu.ac.id">repositori.umsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://repositori.uir.ac.id">repositori.uir.ac.id</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	<1 %
30	<a href="http://badanpenerbit.org">badanpenerbit.org</a> Internet Source	<1 %
31	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %

32	<a href="https://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<1 %
33	<a href="https://ejournal.seminar-id.com">ejournal.seminar-id.com</a> Internet Source	<1 %
34	<a href="https://journal.ipb.ac.id">journal.ipb.ac.id</a> Internet Source	<1 %
35	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	Dona Elvia Desi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci", Jurnal Akuntansi dan Ekonomika, 2020 Publication	<1 %
37	<a href="https://e-journal.unmas.ac.id">e-journal.unmas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	<a href="https://jurnal.poltekba.ac.id">jurnal.poltekba.ac.id</a> Internet Source	<1 %
39	<a href="https://jurnal.usahid.ac.id">jurnal.usahid.ac.id</a> Internet Source	<1 %
40	<a href="https://repo.uinsatu.ac.id">repo.uinsatu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
41	<a href="https://eprints.uty.ac.id">eprints.uty.ac.id</a> Internet Source	<1 %

42	<a href="https://repository.una.ac.id">repository.una.ac.id</a> Internet Source	<1 %
43	<a href="https://uia.e-journal.id">uia.e-journal.id</a> Internet Source	<1 %
44	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
45	Refly Chrismariyanto, Rosida Adam, Farid Farid. "PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN MEMBELI HELM GM DI KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 Publication	<1 %
46	Sriwahyuni Attakwa, Ramlawati Ramlawati, A.M. Hasbi. "Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar di Sulawesi Selatan", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2022 Publication	<1 %
47	<a href="https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id">administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
48	<a href="https://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	<1 %



49	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://ejournal.umm.ac.id">ejournal.umm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
51	<a href="http://eprints.unpak.ac.id">eprints.unpak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="http://kth.diva-portal.org">kth.diva-portal.org</a> Internet Source	<1 %
53	<a href="http://ml.scribd.com">ml.scribd.com</a> Internet Source	<1 %
54	<a href="http://repository.stieipwija.ac.id">repository.stieipwija.ac.id</a> Internet Source	<1 %
55	<a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a> Internet Source	<1 %
56	<a href="http://journal.umg.ac.id">journal.umg.ac.id</a> Internet Source	<1 %
57	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet Source	<1 %
58	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
59	Dilla Ramadani, Achmad Gani, St. Sukmawati. "Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<1 %

# PT. Pelabuhan Indonesia IV", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2021

Publication

60

[id.scribd.com](https://id.scribd.com)

Internet Source

<1 %

61

[repository.uinjambi.ac.id](https://repository.uinjambi.ac.id)

Internet Source

<1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  Off

Exclude bibliography  On

# 3264-Article Text-12310-1-4-20230701

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---