



**Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai  
(Pada Dinas Penanaman Modal, PTSP Dan Tenaga Kerja Probolinggo)**

Oleh :

**Cholifatur Ramadhani Aryadi\*)**

[Cholifaturramadhani77@gmail.com](mailto:Cholifaturramadhani77@gmail.com)

**Hadi Sunaryo \*\*)**

[hadifeunisma@gmail.com](mailto:hadifeunisma@gmail.com)

**Mohammad Rizal \*\*\*)**

[mohammadrizal@unisma.ac.id](mailto:mohammadrizal@unisma.ac.id)

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**

**ABSTRACT**

*This research was conducted at the Department of Investment, PTSP, and Probolinggo Manpower. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of communication, work environment and motivation on employee performance at the Department of Investment, PTSP, and Probolinggo Manpower.*

*The variables used are communication, work environment, and motivation as independent variables, while employee performance variables are the dependent variable. The sample used in this study were 60 employees of the Investment Service, PTSP, and Probolinggo Manpower. The study used descriptive statistical analysis and inferential statistics. Data collection method by collecting primary data. The analysis used includes instrument testing, normality test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, hypothesis testing and determination coefficient test.*

*The results showed that the communication variables had a significant effect on the performance of the employees of the Probolinggo Investment Service, PTSP, and Probolinggo Manpower, while the work environment and motivation variables did not have a significant effect on the employee performance of the Probolinggo Investment Service, PTSP, and Probolinggo employees.*

**Keywords : communication, work environment, motivation, and performance.**

**Latar Belakang**

Perkembangan zaman yang semakin maju, sumber daya manusia memiliki peranan penting yang bahkan tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada dasarnya, Sumber daya manusia merupakan pendorong bagi organisasi yang memiliki potensi untuk mengembangkan dan secara aktif mendorong produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjalankan aktivitas yang ada disuatu organisasi, bisa dikatakan keberhasilan suatu organisasi itu sendiri dilihat dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi dimana setiap kegiatan yang ada di organisasi sumber daya manusia menjadi perencana, pelaksana serta penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam organisasi yang akan mengelola atau memanfaatkan mesin, modal dan bahan baku didalam organisasi sehingga nantinya

dapat dikelola secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia tidak cukup jika mengelolah saja akan tetapi sumber daya manusia yang baik mempunyai kemampuan serta pengalaman untuk mengelolah atau menjalankan setiap aktivitas yang ada diorganisasi untuk mencapai hasil yang maksimal

Didalam sebuah organisasi kinerja pegawai merupakan kesuksesan dalam melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan pencapaian dalam bekerja khususnya kuantitas dan kualitas pegawai, yang telah dibebankan untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai mempunyai kualitas yang beragam dan pengalaman untuk mengatasi standarisasi kualitasnya didalam organisasi tersebut, kinerja pegawai perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kunci untuk keberhasilan dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Pada umumnya kinerja pegawai adalah komponen penting dalam penentuan maju mundurnya organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi perlu pegawai yang mampu melaksanakan tugas organisasi. masing-masing organisasi berupaya untuk tingkatan kinerja pegawai. Dalam instansi pemerintah kemampuan pegawai digambarkan dari kinerja, kinerja yang optimal dimana salah satu bekal untuk organisasi dalam mencapai tujuan.

Kinerja adalah pencapaian kerja pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan dalam pencapaian target secara kualitas dan kuantitas. Menurut Prawirosentono (2012:120) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang ada di organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan”. Jadi Kinerja yang baik dapat diketahui jika individu atau sekelompok mempunyai standar keberhasilan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan organisasi. kinerja adalah unsur penentu berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu komunikasi yang baik antar rekan kerja Maka dalam organisasi komunikasi jika terus dilakukan tidak menutup kemungkinan kinerja pegawai akan selalu meningkat. Komunikasi didalam sebuah organisasi yaitu sebagai tempat penyaluran pesan dari pengirim pesan ke penerima pesan dengan maksud pengirim pesan dapat dipahami dan dimengerti oleh penerima maka komunikasi di suatu organisasi sangat diperlukan karena mempermudah pekerjaan dan menjadi pendorong bagi pegawai mencapai kinerja yang di harapkan oleh organisasi.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi yang dimana lingkungan kerja damai akan meningkatkan produktivitas pekerja. Lingkungan kerja nyaman dalam lingkungan organisasi maka dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dan pekerjaan tersebut bisa berjalan sesuai keinginan organisasi. Menurut Nitisemito dalam Maftuhin (2019:23) “Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekeliling para pekerja yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri dalam melakukan pekerjaan yang di berikan, seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja”.

Dalam suatu organisasi juga diperlukan motivasi bekerja atau semangat dalam melakukan setiap pekerjaannya. Perlu adanya motivasi didalam organisasi untuk menciptakan rasa tanggung jawab pegawai sehingga mendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Menurut Samsudin (2010:281) “motivasi diartikan sebagai pendorong atau mempengaruhi secara eksternal baik kelompok atau seorang pekerja untuk melakukan sesuatu yang telah ditentukan”. Maka pentingnya motivasi bagi pegawai itu

sendiri untuk mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja dengan giat dan termotivasi untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Jika pegawai sering di berikan motivasi maka kinerja pegawai mengalami peningkatan dalam pekerjaannya dan jika sering diberikan motivasi maka pegawai akan berdampak pula majunya sebuah organisasi dan dapat bertahan dalam persaingan organisasi. sehingga peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen organisasi yang harus dihadapi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini ialah Bagaimana Deskripsi dari Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun secara parsial di Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja kota Probolinggo ?

Penelitian ini Untuk mengetahui deskripsi dari Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun secara parsial di Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja kota Probolinggo.

Manfaat hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja Kota Probolinggo, bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja Kota Probolinggo dan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi antara teori dan kejadian dilapangan pada Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja Kota Probolinggo.

### **Tinjauan Teori**

Hasibuan (2014:94) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.Faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mangkunegara (2015:67) “menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

Mangkunegara (2015:75) mengemukakan bahwa terdapat 4 komponen kinerja karyawan yang mana komponen tersebut dapat juga dijadikan indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas, seberapa baik pegawai mengerjakan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan
2. Kuantitas, seberapa banyak pegawai dalam bekerja. Seberapa mampu pegawai melakukan tugas yang diberikan sesuai target .
3. Pelaksanaan tugas, seberapa mampu pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik.
4. Tanggung jawab, seberapa sadar pegawai terhadap tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. kesadaran terhadap kewajiban karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Mangkunegara, (2015:67) “penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Dan menurut Hasibuan (2012:87) menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan dalam pekerjaannya yang sudah dibebankan kepadanya”.

Hasibuan(2012:89) mengemukakan bahwa tujuan dan kegunaan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugasnya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas yang ada didalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan keefektivan metode kerja, jadwal kerja, struktur organisasi, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya bisa diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa mengetahui kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan untuk meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
12. Sebagai dasar Untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*)

Komunikasi merupakan penyampaian informasi baik pesan atau media yang dimana proses penyampaian dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain. Komunikasi sangat diperlukan didalam organisasi yang dimana komunikasi tersebut sebagai alat informasi untuk melakukan kegiatan dalam setiap tugas yang diberikan. Menurut Fahmi (2014:163) “Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak orang lain baik dilakukan secara langsung atau media”. Menurut Liliweri (2014:8) “Komunikasi adalah proses pembagian informasi, gagasan, atau perasaan yang tidak saja dilakukan secara lisan dan tertulis melainkan bahasa tubuh, gaya atau tampilan pribadi, atau hal lain disekelilingnya yang memperjelas makna”. Sedangkan menurut Handoko (2013:272) “Komunikasi adalah suatu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain”.

Proses komunikasi akan semakin beragam jika semakin banyak orang melakukan orang interaksi menurut Effendy (2011:11-16) proses komunikasi,yaitu:

1. Proses komunikasi secara primer adalah proses mengkomunikasikan perasaan atau pikiran diri sendiri kepada orang lain menggunakan simbol atau isyarat sebagai media yang dapat secara langsung mengartikan pikiran kepada penerima.
2. Proses komunikasi secara sekunder adalah proses pemberian informasi atau pesan dari seseorang ke orang lain menggunakan alat seperti telepon sebagai media.

Fungsi komunikasi menurut Robbins (2011:376) sebagai berikut:

1. Kontrol, untuk mengatur tingkah laku para pegawai.
2. Motivasi, untuk meningkatkan motivasi dengan membuat para pegawai sadar akan apa yang harus dikerjakan.
3. Ekspresi emosional, Komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka, karena itu komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Informasi, untuk memberikan informasi seorang atau kelompok bertujuan untuk pengambilan keputusan.

Menurut Ruslan (2018:9-10) Hambatan-hambatan komunikasi sebagai berikut:

1. Hambatan dalam proses penyampaian hambatan dapat muncul karena orang yang menyampaikan pesan mengalami kesulitan dalam menyampaikan pesannya, yang belum menguasai materi dan yang belum dapat menjadi komunikator yang handal.
2. Hambatan secara fisik, fisik dapat secara efektif menghambat komunikasi seperti gangguan pada sistem pendengaran hal tersebut dapat menyebabkan pesan menjadi tidak efektif.
3. Hambatan semantik, merupakan perbedaan dalam pemahaman antara pemberi dan penerima pesan.

Indikator Komunikasi menurut Fredric dalam Tenni (2012:22) untuk mengukur komunikasi yaitu:

1. Kesopanan dan bijaksana, dalam berkomunikasi menggunakan bahasa yang sopan dan memilih kata yang bijaksana.
2. Penerimaan umpan balik, merupakan penerimaan balasan terhadap pesan yang telah disampaikan.
3. Berbagi informasi, merupakan pemberian informasi mengenai tugas.
4. Memberikan informasi tugas, merupakan pemberian informasi mengenai tugas.
5. Mengurangi ketidakpastian tugas, merupakan pemberian informasi yang jelas sehingga dapat dilaksanakan seperti harapan yang diinginkan.

Rivai (2011:168) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan”. Menurut Sedarmayanti (2011:2) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan Menurut Nitisemito (2010:39) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja juga diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan dan lain-lain”. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung dalam bekerja yang mana pegawai melakukan aktifitas bekerja yang nyaman maka tugas yang dikerjakan pegawai akan maksimal.

Lingkungan kerja terdapat dua jenis Menurut Siagian (2014:57) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik yang mempengaruhi pegawai yaitu:
  - a. Bangunan ditempat kerja tidak hanya menarik untuk dilihat. Bangunan dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan dalam bekerja.
  - b. Fasilitas kerja yang lengkap.
  - c. Ketersediaan tempat istirahat untuk bersantai.
  - d. Ketersediaan tempat ibadah untuk pegawai.
  - e. Ketersediaan transportasi untuk pegawai.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Nitisemito (2010:159) indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Suasana kerja, Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut
2. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Motivasi (*motivation*) adalah keinginan yang membuat orang tersebut terdorong untuk melakukan tindakan. Pada umumnya bertindak karena suatu alasan untuk mewujudkan suatu tujuan. Dalam organisasi pentingnya memberikan motivasi kerja terhadap pegawai agar pegawai dapat lebih giat dalam melakukan tugas yang diberikan dan mendorong semangat dalam bekerja. Menurut Siagian (2014:102) “Motivasi merupakan daya dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan”. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2014:110) “Motivasi adalah hasil dari kumpulan dari kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Samsudin (2010:281) “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan(2014:178) sebagai berikut:

1. Motivasi positif (*Insentife positif*)  
Motivasi yang positif mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dan memberi mereka penghargaan kepada diri mereka sendiri dengan memberikan motivasi positif agar meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja.
2. Motivasi negatif (*insentif negatif*)  
Motivasi negatif diberikan sesekali terhadap pegawai karna jika sering diberikan motivasi negatif maka berakibat kurang baik terhadap pegawai.

Teori motivasi yang dikenal menurut Rivai (2011:840) yaitu:

1. Teori kebutuhan  
Yang paling dikenal merupakan teori kebutuhan. Menurut Maslow dalam diri seseorang memiliki lima kebutuhan yaitu:
  - a. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan akan hidup seperti bernafas, makan, pakaian dan lainnya.
  - b. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan perlindungan dalam melakukan pekerjaan.
  - c. Kepemilikan sosial merupakan kebutuhan untuk interaksi dan kebutuhan bisa diterima didalam sekelompok orang.
  - d. Penghargaan diri merupakan kebutuhan ingin dihargai oleh orang sekitar.
  - e. Aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan keterampilan, berpendapat dengan memberikan ide atau dapat mengkritik terhadap segala sesuatu.
2. *McClelland Theory or Need*  
*McClelland theory of needs* tiga kebutuhan yang paling penting didalam organisasi yaitu:
  - a. Kebutuhan akan prestasi ialah pendorong untuk unggul dalam hal untuk mencapai kesuksesan.
  - b. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.
  - c. Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan keinginan untuk menjadi teman dan mengenal rekan kerja dengan lebih baik didalam organisasi.

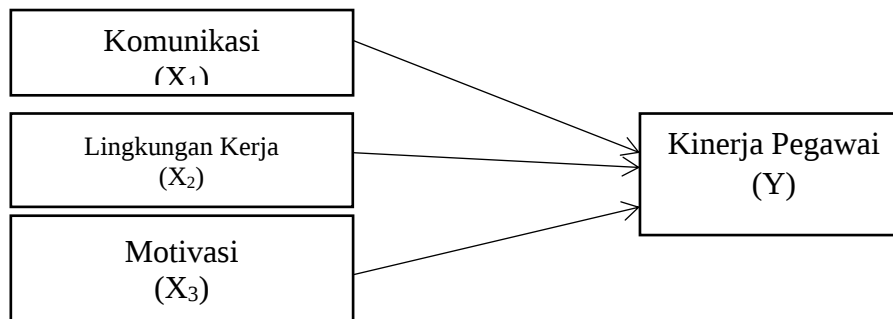
Ada beberapa fungsi motivasi Menurut Hamalik (2007:161) diantaranya yaitu:

1. Munculnya dorongan dalam melakukan setiap perbuatan.
2. Berfungsi sebagai pengarah, maksudnya mengarahkan perbuatan kearah capaian tujuan yang diinginkan.
3. Berfungsi sebagai penggerak, maksudnya motivasi berfungsi sebagai penentu cepat lambanya suatu pekerjaan.
4. Berfungsi sebagai penolong untuk tindakan mencapai tujuan.
5. Penentu arah tingkah laku manusia menuju kearah yang akan dicapai

Menurut Syahyuti (2010:56) dalam (Novitasari, 2017) ada beberapa dimensi motivasi yang mana bisa dijadikan sebagai indikator diantaranya sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan, Seorang individu memiliki motivasi yang tinggi yang mendapat dorongan untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal untuk tujuan organisasi.
2. Semangat kerja, seseorang mempunyai semangat kerja dapat menyebabkan kesenangan dalam bekerja sehingga pegawai lebih giat dalam bekerja.
3. Inisiatif, mengembangkan inisiatif keterampilan atau kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan.
4. Rasa tanggung jawab, Seorang pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh antara komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai
- H2: Terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.
- H3: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- H4: Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai

### Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. “Metode kuantitatif dapat sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” Sugiono (2016:8)

Pada penelitian ini populasi Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja kota Probolinggo berjumlah 60 pegawai terdiri dari kepala perbagian dpmpptsp, pembina, penata tenaga kerja, penata muda tenaga kerja, pengatur.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis kuantitatif. Yaitu dengan memperkirakan besarnya pengaruh antar variabel dengan menggunakan alat analisis statistik (Sugiyono, 2016:147) Penelitian ini menggunakan metode

analisis data yaitu uji instrumen, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

## **Hasil Penelitian Dan Pembahasan Metode Analisis**

### **Uji Validitas**

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan valid karena nilai KMO masing-masing variabel lebih besar dari 0,5.

### **Uji Reliabilitas**

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel lebih besar 0,6

### **Uji Normalitas**

Dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

### **Analisis Regresi Berganda**

Dari hasil persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,876 + 0,435 X_1 + 0,010 X_2 + 0,156 X_3 + e$$

Keterangan:

|                             |                                               |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|
| Y                           | = Kinerja pegawai                             |
| a                           | = Nilai <i>intercept</i> atau <i>constant</i> |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = Koefisien Regresi                           |
| $X_1$                       | = Komunikasi                                  |
| $X_2$                       | = Lingkungan Kerja                            |
| $X_3$                       | = Motivasi                                    |
| e                           | = Nilai Kesalahan ( <i>error</i> )            |

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Multikolinieritas**

Menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10 yang mana pada variabel  $X_1$  (Komunikasi) diperoleh 1,233, variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) sebesar 1,255 sedangkan variabel  $X_3$  (Motivasi) sebesar 1,162. Berdasarkan dari hasil tersebut tidak terdapat multikolinieritas dengan variabel bebas.

#### **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

### **Uji Hipotesis**

#### **Hasil Uji F**

Uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,003 yang berarti dibawah 0,05. maka dapat menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas penanaman modal, PTSP dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo, yang artinya bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi dalam model ini dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai

#### **Hasil Uji t**

Uji t diperoleh hasil signifikan variabel komunikasi 0,003 yang berarti dibawah 0,05 maka dengan demikian variabel komunikasi berpengaruh, variabel lingkungan kerja 0,935 yang berarti diatas 0,05 maka dengan demikian variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh, variabel motivasi 0,308 yang berarti diatas 0,05 maka dengan demikian variabel motivasi tidak berpengaruh.

#### **Uji Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0.220. Dan hasil tersebut memiliki implikasi bahwa variabel bebas yaitu komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 22,0%. Sedangkan 78,0% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

#### **Pembahasan Deskriptif**

Komunikasi “menggunakan indikator bijaksana, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, memberikan informasi tugas, mengurangi ketidak pastian tugas” jawaban responden pada variabel komunikasi dalam penelitian ini yang mendapat skor tertinggi pada indikator penerimaan umpan balik dengan pernyataan “saya dapat menerima saran dari rekan kerja” dan terendah pada indikator berbagi informasi dengan pernyataan “saya dengan rekan kerja dapat saling berbagi informasi yang diperlukan”. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja Probolinggo cenderung dapat menerima saran dari siapapun dalam melakukan pekerjaan dikarenakan menerima saran dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja, dan serta pegawai cenderung kurang berbagi informasi dengan rekan kerja sehingga dapat mengakibatkan *miskomunikasi* antar rekan kerja.

Lingkungan kerja “menggunakan indikator hubungan atasan dengan bawahan, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja” jawaban responden pada variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini yang mendapat skor tertinggi pada indikator suasana kerja dengan pernyataan “ditempat saya bekerja suasana kerja nyaman” dan terendah pada indikator tersedianya fasilitas kerja dengan pernyataan “ditempat saya bekerja tersedianya fasilitas kerja yang lengkap”. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja Probolinggo cenderung merasa nyaman dalam setiap melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, dan cenderung kurang lengkapnya fasilitas yang ada ditempat kerja sehingga kebutuhan dirasa belum terpenuhi.

Motivasi “menggunakan indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan rasa tanggung jawab” jawaban responden pada variabel motivasi dalam penelitian ini yang mendapat skor tertinggi pada indikator dorongan mencapai tujuan dengan pernyataan “saya berusaha fokus dalam menjalankan pekerjaan agar hasil yang dicapai maksimal sesuai tujuan” dan terendah pada indikator rasa tanggung jawab dengan pernyataan “saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya”. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja Probolinggo cenderung fokus setiap melakukan pekerjaan sehingga dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan dapat menghasilkan hasil yang maksimal, dan cenderung menunda-nunda dalam setiap pekerjaan karena yang dibutuhkan tidak hanya bekerja saja akan tetapi dorongan untuk semangat dalam bekerja seperti memberikan hadiah sebagai wujud untuk lebih semangat dalam bekerja.

### **Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi dalam model ini dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Tenaga Kerja Kota Probolinggo.

### **Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel bebas komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil dari pengujiannya adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai**

Pada variabel komunikasi dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliya (2015) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kota Kediri” yang menyatakan bahwasanya komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angel (2016) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado” yang menyatakan bahwasanya komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Fahmi (2014:163) Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak orang lain baik dilakukan secara langsung atau media, sesuai pendapatnya Handoko (2013:272) komunikasi adalah suatu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Hal ini komunikasi yang dijalankan selama ini dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh anggota instansi.

Agar pelaksanaan komunikasi selama ini tetap terjaga dan bahkan menjadi lebih baik diharapkan instansi memperhatikan kemungkinan hambatan yang

terjadi, menurut Ruslan (2018:9-10) dapat berupa hambatan dalam proses penyampaian, hambatan secara fisik dan hambatan semantik.

## **2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Pada variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maftuhin (2019) “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KC Semarang” Menyatakan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunni (2016) “Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Andalan pasific Samudra” menyatakan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan indikator lingkungan kerja yang bersih, tempat kerja yang aman, tersedianya fasilitas yang lengkap, dan tempat kerja yang mempunyai penerangan yang cukup. Sedangkan pada penelitian ini peneliti dalam mengukur variabel lingkungan kerja “menggunakan indikator hubungan atasan dengan bawahan, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja,tersedianya fasilitas kerja” Dalam mengukur variabel lingkungan kerja yang berbeda maka tidak menutup kemungkinan menemukan hasil yang berbeda, dan didapat jawaban responden pada variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini yang mendapat skor tertinggi pada indikator suasana kerja dengan pernyataan “ditempat saya bekerja suasana kerja nyaman” dan terendah pada indikator tersedianya fasilitas kerja dengan pernyataan “ditempat saya bekerja tersedianya fasilitas kerja yang lengkap”. Ditemukannya hasil tidak berpengaruh dalam penelitian ini disebabkan karena kebutuhan responden dirasa masih belum terpenuhi. Menurut Sidanti (2015) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Namun tetap lingkungan diperlukan sebagai penunjang dari keberhasilan kinerja pegawai sebagaimana pendapat Mangkunegara (2015:51) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: Faktor fisik terdiri dari keberhasilan, pertukaran udara, penerangan, temperatur, kebisingan. Dan faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara pegawai dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan hubungan yang terjadi antara pegawai yang satu dengan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antar pegawai.

## **3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai**

Pada variabel motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maftuhin (2019) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KC Semarang” yang menyatakan bahwasanya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan indikator kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan,kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan pada penelitian ini peneliti dalam mengukur variabel motivasi “menggunakan indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan rasa tanggung jawab” Dalam mengukur variabel motivasi yang

berbeda maka tidak menutup kemungkinan menemukan hasil yang berbeda, dan didapat jawaban responden pada variabel motivasi dalam penelitian ini yang mendapat skor tertinggi pada indikator dorongan mencapai tujuan dengan pernyataan “saya berusaha fokus dalam menjalankan pekerjaan agar hasil yang dicapai maksimal sesuai tujuan ” dan terendah pada indikator rasa tanggung jawab dengan pernyataan “saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya”. Ditemukannya hasil tidak berpengaruh dalam penelitian ini disebabkan karena yang dibutuhkan responden bukan hanya motivasi untuk meningkatkan kinerja saja akan tetapi menjalankan pekerjaan tersebut dengan memberikan *reward* atau hadiah sebagai pendorong semangat responden dalam bekerja. Sutrisno (2013:116) Keinginan untuk dapat memiliki dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

## Penutup

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Deskripsi komunikasi dengan indikator oleh “Bijaksana, penerimaan umpan balik, berbagi informasi, memberikan informasi tugas, mengurangi ketidakpastian tugas” Direfleksikan oleh indikator yang tertinggi. Lingkungan Kerja dengan indikator “Hubungan atasan dengan bawahan, Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja” direfleksikan oleh indikator yang tertinggi. Motivasi dengan indikator “Dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, rasa tanggung jawab” direfleksikan oleh indikator yang tertinggi. Variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, dan Tenaga Kerja Probolinggo, bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam model ini dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai.
2. Komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, dan Tenaga Kerja Probolinggo.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, dan Tenaga Kerja Probolinggo.
4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, dan Tenaga Kerja Probolinggo.
5. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal, PTSP, dan Tenaga Kerja Probolinggo.

## Saran

### 1. Bagi instansi

- a. Pimpinan Dinas penanaman modal, ptsp, dan tenaga kerja kota Probolinggo dalam lingkungan kerja sebaiknya pimpinan memberikan fasilitas yang lengkap agar pegawai bisa lebih semangat dalam bekerja.

- b. Meningkatkan motivasi terhadap pegawai untuk mendorong semangat dalam bekerja. sebaiknya tidak hanya memberikan dorongan saja akan tetapi memberikan reward atau hadiah dalam setiap keberhasilan dalam bekerja agar pegawai bersemangat dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lagi dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja dan mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Apriliya, Susanti. 2015. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kota Kediri” Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Angel, Lotje dan Yantje. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado” *Volume 4 nomer 1*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas SamRatulangi Manado.
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke. Tigabelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Dan Komunikasi*. Yogyakarta: BPFE
- Hamalik, Oemar. 2007. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maftuhin, Adi Sulistyio. 2019 “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua Belas, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novitasari, Dian. 2017. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta” Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Prawisentonono, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, Rosady. 2008. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id) (email : [e.jrm.feunisma@gmail.com](mailto:e.jrm.feunisma@gmail.com))

---

- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sidanti, Heny. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Vol. 9 No. 1*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Tenni, Oksowela. 2012. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Tata Kota Bandar Lampung” Fakultas Ekonomi Univesitas Lampung.
- Wibowo.2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yunni, Rusmawati Dj. 2016. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan.

\*) Cholifatur Ramadhani Aryadi, Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas islam Malang

\*\*) Hadi Sunaryo, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas islam Malang

\*\*\*) Mohammad Rizal, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas islam Malang