

FAKTOR KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN SUMBAWA

Rosyidah Rachman^{1*}, Mergiansyah²
^{1,2}Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: rossyirachman@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Submitted: 25 November 2024 Accepted: 28 Desember 2024 Published: 31 Desember 2024	<i>This study aims to know the effect of communication, motivation, and work environment in improving the performance of employees at Community and Village Empowerment Office of Sumbawa District. This type of research is associative research which is used to determine the direction and extent of influence of communication factors (X_1), motivation (X_2), and work environment (X_3) on the performance of employees at Community and Village Empowerment Office of Sumbawa District (Y). The type of data used was quantitative data collected directly by researchers from research respondents using a research instrument in the form of a questionnaire. The population in this study were all employees at Community and Village Empowerment Office of Sumbawa District, totaling 33 people. All members of the population totaling 33 people will be used as research samples so that this study is categorized as population research. Data analysis tools were performed using multiple linear regression analysis techniques, t test, F test, and the coefficient of determination (R^2) test. The results of this study showed that communication, motivation and work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at Community and Village Empowerment Office of Sumbawa District, both partially and simultaneously. The contribution of communication, motivation and work environment variables in influencing changes on employees' performance at Community and Village Empowerment Office of Sumbawa District was 80.4%, while the remaining of 19.6% was effected by other variables outside this research model, such as wages, job security, working conditions, achievements, training and work experience.</i>
Keywords Communication; Motivation; Work Environment; Employee Performance.	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau kegagalan dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi (Susanto, 2019).

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia, karena pelaksanaan visi organisasi diatur dan ditata oleh manusia. Martha dan Putra (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang rendah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang fundamental dalam kegiatan suatu perusahaan disamping sumber daya lainnya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik akan dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, para pegawai dituntut agar dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada konsumen, sehingga perlu diupayakan secara berkesinambungan dalam meningkatkan kinerja SDM organisasi untuk menghadapi tuntutan konsumen (Krisnahadi dan Septika, 2021).

Kinerja pegawai/karyawan memegang peranan penting dalam suatu organisasi, sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan tujuan organisasi akan mampu menempatkan organisasi pada posisi daya saing yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Sherlie dan Hikmah (2020) menjelaskan bahwa kinerja pegawai/karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai/karyawan sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai/karyawan yang tinggi dan baik dapat tercapai, jika organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan. Kinerja pegawai/karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Hal itu didasarkan atas hasil pengkajian terhadap teori dan hasil dari sejumlah penelitian sebelumnya yang menjadi acuan.

Faktor yang pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Handoko (2019) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua belah pihak. Melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain. Sebaliknya, apabila komunikasi tidak berjalan secara efektif, maka koordinasi akan terganggu sehingga akan mengakibatkan terkendalanya proses pencapaian target dan tujuan organisasi.

Komunikasi diperlukan untuk memelihara hubungan antar pegawai serta hubungan antara pegawai dengan pimpinan. Adanya komunikasi yang sehat dan baik antar pegawai akan mampu meningkatkan keharmonisan kerja dalam organisasi. Keharmonisan dalam berkomunikasi ini harus selalu dijaga karena dapat mempengaruhi sikap mental pegawai. Ketidakharmonisan dalam komunikasi dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila hal ini dibiarkan, maka akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap gairah kerjadan pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap kinerjanya. Oleh karena itu, masalah komunikasi interpersonal ini tentunya harus mendapatkan perhatian lebih, karena bisa berdampak pada kegiatan operasional organisasi (Mirnasari dan Sari, 2020).

Selain komunikasi, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan organisasi.

Motivasi merupakan variabel penting yang perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Motivasi dapat berasal dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta dapat pula berasal dari internal diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggungjawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi (Sandika dan Andani, 2020).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Siagian (2019), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2019), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja. Dengan kondisi lingkungan fisik dan non fisik yang memadai, maka produktivitas karyawan dalam menghasilkan kinerja akan mengalami peningkatan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan optimal. Dengan demikian, maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sari, *et al.*, 2023).

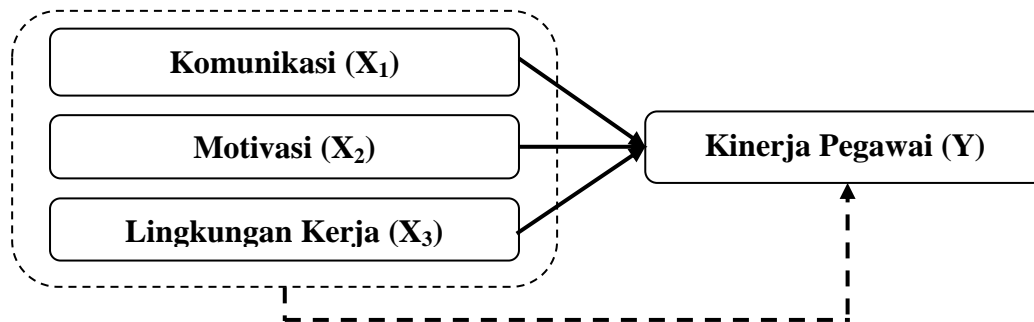
Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuannya, tidak terkecuali Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sumbawa. Sebagai salah satu lembaga pemerintahan, DPMD Kabupaten Sumbawa memiliki peran dan fungsi melaksanakan kebijakan pembangunan daerah dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan di lingkup desa dan kelurahan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran pegawai yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk mendorong kinerja pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami faktor yang memotivasi para pegawai dalam berkerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melihat sejauh mana dan seberapa kuat hubungan atau pengaruh antara komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian mengangkat judul tentang **Faktor Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Sumbawa.**

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui sejauh mana faktor komunikasi (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sumbawa (Y). Adapun desain alur penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2018), data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio. Data kuantitatif dalam penelitian merupakan data hasil jawaban responden yang diangkakan (*scoring*) terkait permasalahan penelitian yang pertanyaan dalam kuesioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber aslinya (tanpa melalui perantara) (Suryabrata, 2018). Dalam hal ini, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber aslinya yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sudjana (2018), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 33 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2019), adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100, bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi sebagai perwakilan. Melihat jumlah populasi penelitian yang relative kecil kurang dari 100 orang, maka keseluruhan anggota dari populasi yang ada akan digunakan menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, maka responden dalam penelitian ini berjumlah 33 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sumbawa sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Menurut Sujarweni (2020), kuesioner merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Agar jawaban responden dapat diukur, maka jawaban responden diberi skor. menggunakan *skala likert*. Skala likert merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap subjek dan objek tertentu. Jawaban setiap instrument mempunyai ruang dari sangat positif sampai sangat negative. Item yang bernilai positif maka angka terbesar diletakan pada “sangat setuju”, sedangkan item yang bernilai negatif maka angka terbesar diletakan pada “sangat tidak setuju”. Adapun bobot penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert* dengan 5 interval nilai, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh faktor komunikasi (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sumbawa (Y). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Narimawati, *et al.*, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Menurut Ghozali (2021), regresi linier berganda adalah metode statistik untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Tujuannya adalah untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun penggunaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Sumbawa (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.956	2.428		2.394	.679
	Komunikasi	.293	.144	.262	2.851	.047
	Motivasi	.280	.137	.254	2.048	.050
	Lingkungan Kerja	.562	.158	.509	3.563	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 2.956 + 0.293 (X_1) + 0.280 (X_2) + 0.562 (X_3) + e$$

Keterangan:

- Y** = Kinerja Pegawai
- a** = Nilai Konstanta
- β** = Nilai Koefisien Regresi
- X_1** = Komunikasi
- X_2** = Motivasi
- X_3** = Lingkungan Kerja
- e** = *Error of Term.*

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai constanta (a) adalah sebesar 2.956 yang merupakan nilai konstan atau tetap. Artinya, apabila nilai variabel-variabel bebas yang terdiri dari komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol (0), maka nilai konsisten kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 2.956.
- b. Nilai koefisien regresi variabel orientasi komunikasi (β_1) adalah sebesar 0.293 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel komunikasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.293. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) adalah konstan nol (0).
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (β_2) adalah sebesar 0.280 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel motivasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.280. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) adalah konstan nol (0).
- d. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (β_3) adalah sebesar 0.562 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan meningkat sebesar 0.562. Demikian pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) adalah konstan nol (0).

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian terhadap variabel dependen secara parsial. Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05 (Ghozali, 2021). Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri dari komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa (Y).

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji-t) dengan bantuan aplikasi SPSS disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.956	2.428		2.394	.679
	Komunikasi	.293	.144	.262	2.851	.047
	Motivasi	.280	.137	.254	2.048	.050
	Lingkungan Kerja	.562	.158	.509	3.563	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan dalam tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.851, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=33-4=29$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.045, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.851 > 2.045$). Adapun nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.047 lebih kecil dari 0.05 ($0,047 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.048, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=33-4=29$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.045, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.048 > 2.045$). Adapun nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.050 lebih kecil atau sama dengan 0.05 ($0.050 \leq 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.563, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=33-4=29$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.045, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.563 > 2.045$). Adapun nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} dan nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05 (Ghozali, 2021).

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel bebas yang terdiri atas komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa (Y).

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan (uji F) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	874.223	3	291.408	39.590	.000 ^a
	Residual	213.459	29	7.361		
	Total	1087.681	32			
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji F) yang disajikan dalam tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 39.590, sedangkan nilai F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=4-1=3$) dan ($df_2=n-k=33-4=29$) adalah sebesar 2.93, sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($39.590 > 2.93$). Adapun nilai signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah alat ukur yang digunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1), nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengujian koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas yang terdiri atas komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa (Y).

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.783	2.713
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dalam kolom *R Square* adalah sebesar 0.804. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi perubahan variabel kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 80,4%, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, dan pengalaman kerja (Suwarto, 2020).

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin antar pegawai dalam organisasi, maka kinerja pegawai dalam organisasi tersebut akan semakin meningkat. Namun ketidakefektifan komunikasi antar pegawai dalam organisasi dapat menghambat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik antar pegawai yang berada di dalam organisasi, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Tanpa adanya komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikun instruksi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak kepada pihak yang lain. Sebaliknya, apabila komunikasi tidak berjalan secara efektif, maka koordinasi akan terganggu sehingga akan mengakibatkan terkendalanya proses pencapaian target dan tujuan organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh adopsi e-commerce Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa. Artinya, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan kinerja mereka semakin meningkat. Namun sebaliknya, kurangnya motivasi kerja pegawai akan berdampak pada menurunnya kinerja yang dihasilkan.

Setiap organisasi memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Oleh karenanya, para pegawai dituntut agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja optimal. Dengan pemberian motivasi yang baik akan berdampak pada perilaku pegawai ke arah yang lebih baik dan maksimal untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi perilaku positif untuk bekerja keras sesuai dengan tujuan dan tuntutan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi yang diberikan akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Banne, *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN. (Persero) ULTG Palopo. Hal ini dikarenakan motivasi adalah suatu kecenderungan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika kecenderungan dalam melakukan pekerjaan itu meningkat, karyawan akan menuangkannya dalam bentuk kinerja yang ekstra, sehingga kinerja ekstra akan menghasilkan kinerja yang baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, kurang baik dan kondusifnya lingkungan kerja dapat menyebabkan minimnya dorongan bahkan gairah kerja pegawai sehingga mengakibatkan penurunan kinerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan adalah salah satu cara untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat kondusif dan menyenangkan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada di dalamnya. Pegawai akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas karyawan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurdin Latif, *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Haji Kalla Toyota Cabang Maros. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin menyenangkan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu pegawai bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan merasa cepat bosan dan merasa tegang sehingga akan menghambat kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa.
4. Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa.

5. Kontribusi variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi perubahan variabel kinerja pegawai DPMD Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 80,4%, sedangkan sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, dan pengalaman kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi DPMD Kabupaten Sumbawa

DPMD Kabupaten Sumbawa sebaiknya berinvestasi lebih banyak dalam program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pegawainya, memastikan akses mereka ke pendidikan yang lebih tinggi, dan memberikan kesempatan pengalaman untuk mengasah kemampuan kerja mereka menjadi lebih baik. Dengan demikian, akan mungkin untuk meningkatkan kompetensi kerja pegawai, mengoptimalkan produktivitas, dan memastikan kontribusi positif mereka terhadap kesuksesan instansi secara keseluruhan di masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini, penulis hanya menggunakan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat banyak faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di segala jenis dan tingkatan organisasi. Oleh karena itu, masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut guna melengkapi pemahaman terhadap faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Banne, A., Sukri, Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. PLN. (Persero) ULTG Palopo. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 18(2): 309-325.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2): 224-234.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Ed. Ke-9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, H.M.S. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krisnahadi, T., & Septika, B.H. (2021). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 5(2): 554-562.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode kuantitatif: Teori dan Aplikasinya Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1): 585-591.
- Martha, L., & Putra, R.M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1): 71-82.
- Mirnasari, T., & Sari, N.S. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Aspirasi Humas dan Protokol Sekretariat DPRD Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 4(3): 37-44.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Affandy, A., & Priadana, H.M.S. (2020). *Ragam Analisis Dalam Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sandika, S., & Andani, K.W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1): 162-172.
- Sari, V.N., Agusti, A., & Nasra, E.A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *HINEF: Jurnal Rumpun Ilmu Pendidikan*, 2(2): 48-56.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia di Kota Batam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1): 756-765.
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Ed.1, Cet. 27)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryabrata, S. (2018). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaca. *Agora*, 7(1): 6-12.
- Suwarto. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1): 15-24.