

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PLUS SAPE  
NUSA TENGGARA BARAT**

**Heru Kuncorowati**

**Indah Tri Fajarwati**

**STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the significant effect of work environment, motivation, and communication on the performance of the West Nusa Tenggara Plus Sape Puskesmas employees.*

*In this study the population used was employees of the Plus Sape Health Center, with a total sample of 83 respondents. In this study using primary data and the type of research used is quantitative research, while the tool used is a questionnaire.*

*From the results of the analysis that has been done, it was found that the work environment and motivation did not significantly influence the performance of the Plus Sape Puskesmas staff. But on the contrary, communication has a significant effect on the performance of the Plus Sape Puskesmas staff.*

*Work environment, motivation, and communication, according to the coefficient of determination ( $R^2$ ), all three of them contributed 36.7% to the performance of the Sape Plus Puskesmas staff, while 63.3% were influenced by other factors not examined.*

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

**PENDAHULUAN**

Menurut Mangkunegara (2002:2) "manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Menurut Sudarmayanti (2001:21), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non-fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan

dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi yang dimiliki individu akan menentukan kualitas perilaku individu itu sendiri termasuk dalam hal bekerja.

Komunikasi merupakan sistem aliran yang menghubungkan dan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan suatu sinergi. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain yang bertujuan memberitahu, mengemukakan pendapat, dan mengubah perilaku atau mengubah sikap yang dilakukan baik secara langsung ataupun tidak langsung termasuk dalam bekerja. Menurut Drs. Redi Panuju, Msi (2001:1).

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes,2011).

Maka untuk menjalankan fungsi tersebut diperlukan pemberi layanan kesehatan atau pegawai yang memiliki kualitas kinerja yang sejalan pula. Kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal yang dapat mendukung kinerja pegawai tersebut adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan komunikasi yang ada dalam lingkup kerja. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman, motivasi kerja yang tinggi dari para pegawai, serta terciptanya komunikasi yang baik bagi pegawai akan mempengaruhi hasil kinerja yang baik pula yang tentu berpengaruh positif untuk organisasi dalam hal ini organisasi dalam lingkup puskesmas, tepatnya lingkup Puskesmas Plus Sape.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS PLUS SAPE NUSA TENGGARA BARAT".

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini terkait pengaruh lingkungan kerja motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Secara rinci permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.
2. Apakah motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.
3. Apakah komunikasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.
4. Apakah variabel lingkungan Kerja (X1), motivasi (X2), dan komunikasi (X3), secara menyeluruh berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.

Agar pembahasan penelitian ini tidak terlalu luas maka perlu adanya pembatasan masalah. Dalam penelitian ini yang menjadi batasan masalah adalah lingkungan kerja, motivasi, komunikasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Plus Sape Nusa Tenggara Barat.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ... (Heru Kuncorowati, Indah Tri Fajarwati)**

3. Untuk mengetahui apakah komunikasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan komunikasi (X3), secara menyeluruh berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai Puskesmas Plus Sape.

Penelitian ini ditunjukkan untuk memebrikan manfaat secara teoritis, dapat memperbanyak temuan empiris mengenai lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **Konsep Lingkungan Kerja**

Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 1991). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Menurut (Ishak dan Tanjung 2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **Konsep Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong dan mengarahkan keberhasilan perilaku yang tetap ke arah tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif - motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu mendapatkan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Berbeda dengan motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi yang dimiliki individu akan menentukan kualitas perilaku individu itu sendiri termasuk dalam hal bekerja. Menurut teori motivasi achievement yang dikemukakan oleh (Mc Clelland, 1961), menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu : Need for achievement (kebutuhan akan prestasi); Need for affiliation (kebutuhan akan hubungan sosial); serta Need for power (dorongan untuk mengatur). Untuk pemberian memotivasi yang efektif, seorang pimpinan harus mencari waktu yang tepat sesuai situasi dan kondisinya. Adapun pemberian motivasi yang efektif menurut (Armstrong, 2005) yakni perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut ini : Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan serta pengaruh pengalaman dan harapan;

Mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi; Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan puas diri dan kelambanan; Memahami bahwa disamping semua faktor diatas ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja. Selain itu, motivasi akan menjadi lebih efektif jika didukung oleh beberapa kondisi, yaitu: memberikan insentif yang disesuaikan dengan sistem dan peraturan yang berlaku, menciptakan hubungan social yang penuh dengan kekeluargaan, jaminan harapan masa depan demi keamanan bekerja, memberikan penghargaan setiap kegiatan yang positif, memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri demi kepentingan umum atau kelembagaan.

### **Konsep Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain yang bertujuan memberitahu, mengemukakan pendapat, dan mengubah perilaku atau mengubah sikap yang dilakukan baik secara langsung ataupun tidak langsung termasuk dalam bekerja. Menurut (Redi Panuju, 2001). Komunikasi merupakan sistem aliran yang menghubungkan dan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan suatu sinergi. (Prabu Mangkunegara, 2009) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut (Shannon & Weaver, 1949) Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi. Menurut (Dr. Arni Muhammad, 2009), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.

Komponen-Komponen dalam proses komunikasi menurut (Sedarmayanti, 2001), yaitu: Pertama Communicant (pengirim), adalah individu atau orang yang mengirim pesan baik berupa ide, gagasan, fakta-fakta dan sejenisnya yang ingin disampaikan kepada penerima. Pengirim yang dimaksud disini adalah orang yang memberikan informasi yang ingin disampaikan kepada penerima pesan; Kedua, Message (pesan), adalah informasi yang akan dikirimkan kepada si penerima, pesan ini bisa berupa verbal maupun non verbal. Pesan secara verbal bisa berupa tertulis seperti : surat, memo, peraturan-peraturan, prosedur kerja, perintah, dan laporan. Sedangkan secara lisan dapat berupa percakapan, tatap muka, dan percakapan melalui telepon. Adapun pesan secara non verbal dapat berupa isyarat, gerakan badan, ekspresi wajah, dan nada suara; Ketiga Channel (saluran), yang dimaksud dengan channel atau saluran adalah jalan yang dilalui pesan dari si pengirim kepada si penerima; dan yang terakhir Communicant (penerima pesan), adalah orang yang menganalisis dan menginterpretasikan isi pesan yang diterima.

Beberapa faktor yang mempengaruhi benar tidaknya intepretasi yang diberikan oleh penerima antara lain adalah tingkat kejelasan pesan yang disampaikan, jenis saluran yang digunakan, tingkat pengetahuan penerima yang terkait dengan pesan yang disampaikan, feed back (umpan balik) umpan balik atau respon terhadap pesan yang dikirimkan kepada si pengirim pesan.

Jenis Komunikasi Intern Jenis-jenis komunikasi intern yang digunakan dalam organisasi terdiri dari: Pertama Personal communication (komunikasi personal). Komunikasi antar personal akan lebih efektif karena dianggap dapat mengubah sikap, pendapat, dan perilaku seseorang. Efektifnya komunikasi persuasif dalam situasi komunikasi antar personal terjadi karena

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ... (Heru Kuncorowati, Indah Tri Fajarwati)

adanya personal contact yang memungkinkan komunikator mengetahui, memahami, dan menguasai: frame of reference komunikasi selengkapnya, kondisi fisik dan mental sepenuhnya, suasana lingkungan pada saat terjadinya komunikasi, tanggapan komunikasi secara langsung; Kedua Group communication (komunikasi kelompok). Komunikasi kelompok adalah komunikasi antara seseorang dengan kelompok orang dalam situasi tatap muka. Jenis komunikasi kelompok ini terdiri dari small group communication (komunikasi kelompok kecil), dan large group communication (komunikasi kelompok besar).

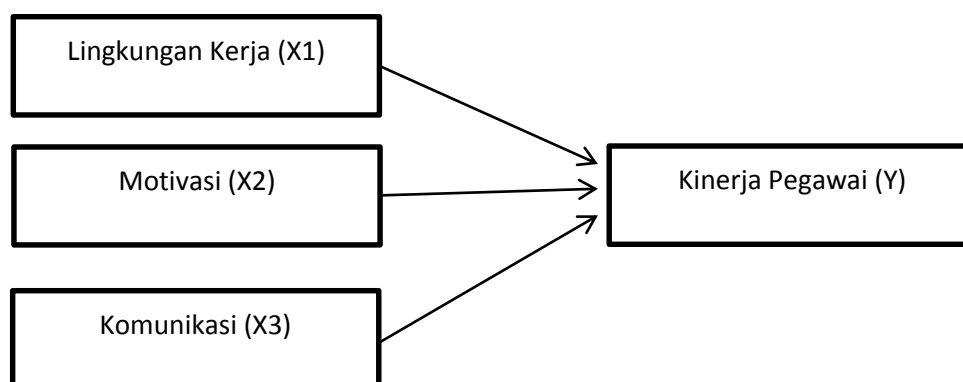
### Konsep Kinerja Pegawai

Menurut (Simamora, 2003) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. (Wahyudi Kumorotomo, 1996) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa performance adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Menurut (Handoko, 2001) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ; motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Sedangkan (Tiffin & McCormick dalam As'ad 2001:48) menyatakan ada duamacam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu; Pertama Faktor individual atau faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya; dan yang kedua Faktor situasional, yang terbagi dalam : Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi); dan Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. (Wahyudi Kumorotomo, 1996) memberikan batasan pada konsep kinerja organisasi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi, efektifitas, keadilan dan daya tanggap.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berguna untuk mempermudah penulisan atau penelitian sehingga dapat memberikan gambaran variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) agar tidak menyimpang dari judul penelitian, yaitu:



**Gambar Kerangka Pemikiran**

## Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, (Sugiono, 2010). Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.
2. Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.
3. Komunikasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.
4. Lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3), secara menyeluruh berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Puskesmas Plus Sape.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Plus Sape dengan jumlah 156 orang pegawai. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 156 namun peneliti mengambil 125 sampel, dari 125 sampel yang dibagikan, hanya 92 kuisioner yang dikumpulkan kembali. Dari 92 jumlah kuisioner tersebut didapatkan 83 sampel saja yang dapat digunakan untuk penelitian berdasarkan kelengkapan data yang terisi pada kolom kuisioner yang telah dibagikan. Menurut (Roscoe, 2006) ada beberapa acuan untuk menentukan ukuran sampel. Pertama, ukuran sampel kurang dari 30 dan lebih dari 500 tepat untuk kebanyakan penelitian. Kedua, dalam penelitian multivariate, ukuran sampel sebaiknya 10 kali lebih besar dari jumlah variable dalam penelitian. Dimana dalam penelitian ini menggunakan empat variabel, diantaranya tiga variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi. Serta kinerja kerja sebagai variabel dependen (Y). Maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 4 = 80$ .

Dalam analisis data kuantitatif ini, data yang akan diuji dengan memakai alat uji regresi linier berganda. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda (Multiple Regression) menurut (Subiyakto, 1995) digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tergantung secara menyeluruh. Adapun rumus yang digunakan adalah analisis persamaan regresi regresi linear berganda ditunjukkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen kinerja kerja pegawai

a : Nilai konstanta

b : Koefisien Regresi Independen (bebas)

X : Variabel - variabel independen (bebas)

X1 : Nilai variabel bebas lingkungan kerja

X2 : Nilai variabel bebas motivasi

X3 : Nilai variabel bebas komunikasi

e : Suku kesalahan untuk tujuan perhitungan diasumsikan 0.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji instrument digunakan untuk menguji intrumen apakah layak digunakan untuk menghimpun data atau tidak. Uji instrument dalam penelitian ini ditunjukkan pada 83 responden yang telah didapatkan sebelumnya. Besar korelasi antar independen variabel harus  $\geq 0,5$  dengan taraf signifikansi 5% maka pertanyaan dikatakan valid (Santoso, 2006).

Uji intrumen yang dilakukan dalam penelitian ini diambil dari 83 responden dengan taraf signifikansi 5%, dimana ( $df = N-2$ ), atau dalam kasus ini  $df = 85 - 2 = 81$ , maka didapat rtabel =  $0,2159 \approx 0,216$ . Uji validitas dilakukan dengan metode Product Momen Pearson Correlation dimana metode tersebut mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian. Dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya ialah: Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel ( $rh > rt$ ) maka angket tersebut dinyatakan valid; Namun jika yang terjadi sebaliknya ( $rh < rt$ ), maka angket tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows versi 16.0 :

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

No. Item	rhitung (rh)	rtabel (rt)	Keterangan ( $rh > rt$ ) / ( $rh < rt$ )
Variabel Lingkungan Kerja (X1)			
1	0,764	0,216	Valid
2	0,656	0,216	
3	0,723	0,216	
4	0,713	0,216	
5	0,815	0,216	
6	0,644	0,216	
7	0,803	0,216	
8	0,577	0,216	
Variabel Motivasi (X2)			
1	0,765	0,216	Valid
2	0,699	0,216	
3	0,805	0,216	
4	0,662	0,216	
5	0,584	0,216	
6	0,701	0,216	
7	0,740	0,216	
8	0,594	0,216	
9	0,742	0,216	
10	0,587	0,216	

Variabel Komunikasi (X3)			
1	0,592	0,216	Valid
2	0,544	0,216	
3	0,662	0,216	
4	0,768	0,216	
5	0,752	0,216	
6	0,602	0,216	

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap butir - butir pertanyaan variabel penelitian tersebut secara keseluruhan butir pertanyaannya adalah valid yaitu rhitung lebih besar dari rtabel ( $r_h > r_t$ ), dimana rtabel = 0,216.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsisten suatu angket yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat dihandalkan, walaupun penelitian dilakukan berulang kali dengan angket yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas instrument digunakan uji reliabilitas Cronbach's Alpha, dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's Alpha dari masing- masing variable yang diuji. Dimana diketahui suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  (Danang, 2011).

Pengambilan keputusan uji reliabilitas Cronbach's Alpha adalah jika nilai Alpha lebih besar dari nilai kritis 0,60 maka item-item angket yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai kritis 0,60 maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Uji reliabilitas penelitian ini melalui bantuan program aplikasi SPSS for Windows versi 16.0. Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	No, of Item	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X1)	8	0,861	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	10	0,873	0,60	
Komunikasi kerja (X3)	8	0,772	0,60	
Kinerja kerja (Y)	5	0,811	0,60	

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil analisa bahwa nilai Cronbach's alpha pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari nilai kritis 0,60 maka dengan demikian semua butir pertanyaan dalam variable penelitian dalam penelitian ini di nyatakan realibel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.



## Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ... (Heru Kuncorowati, Indah Tri Fajarwati)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap variabel dependent (Tony Wijaya, 2013). Perhitungan nilai regresi linier berganda pada penelitian ini program aplikasi SPSS For Windows 16.0 berikut hasil yang diperoleh:

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,938	1,879		3,160	,002
	Lingkungan Kerja	,116	,094	,194	1,242	,218
	Motivasi	,084	,083	,168	1,010	,315
	Komunikasi	,216	,080	,333	2,691	,009

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,983 + 0,166X_1 + 0,084X_2 + 0,216X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Konstanta ( $a$ ) = 5.983, Dalam persamaan regresi linier diatas diperoleh nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 5,983 artinya jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ) sama dengan nol (0), maka kinerja kerja pegawai ( $Y$ ) Puskesmas Plus Sape adalah 5,983.
- Koefisien Regresi Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja ( $Y$ ) pegawai Puskesmas Plus Sape, dengan koefisien regresi sebesar 0,166, dimana setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja kerja ( $Y$ ) pegawai Puskesmas Plus Sape sebesar 0,166 dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.
- Koefisien Regresi Motivasi ( $X_2$ ), Variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja ( $Y$ ) pegawai Puskesmas Plus Sape, dengan koefisien regresi sebesar 0,084, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja kerja ( $Y$ ) pegawai Puskesmas Plus Sape sebesar 0,084 dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.
- Koefisien Regresi Komunikasi ( $X_3$ ), Variabel komunikasi ( $X_3$ ), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja ( $Y$ ) pegawai Puskesmas Plus Sape, dengan koefisien regresi sebesar 0,216, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi ( $X_3$ ) maka akan meningkatkan kinerja kerja ( $Y$ ) pegawai Puskesmas Plus Sape sebesar 0,216 dengan asumsi variabel yang lain adalah konstan.

### Hasil Uji t

Pengujian ini uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi, berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Puskesmas Plus Sape. Uji t adalah membandingkan thitung dengan nilai ttabel. Jika memiliki nilai thitung > nilai ttabel maka dinyatakan secara variabel lingkungan kerja, motivasi, komunikasi, berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Puskesmas Plus Sape. Jika sebaliknya nilai thitung < nilai ttabel maka variabel lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi, dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai Puskesmas Plus Sape.

Untuk menentukan besarnya ttabel dilakukan dengan menggunakan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Karena merupakan uji dua sisi/dua arah maka  $\alpha/2 = 5\%/2 = 2,5\%$  dengan derajat kebebasan (dk) =  $N-2$ , maka (dk) =  $83-2 = 81$ . Sehingga diperoleh nilai ttabel = 1,98969.

Dapat diketahui bahwa thitung (1,242) dengan signifikasi sebesar 0,218. Dari hasil uji tersebut thitung lebih kecil dari ttabel yaitu  $1,242 \leq 1,98969$  dan tingkat signifikasi  $0,218 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Sehingga Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Plus Sape.

Dapat diketahui bahwa thitung (1,010) dengan signifikasi sebesar 0,315. Dari hasil uji tersebut thitung lebih kecil dari ttabel yaitu  $1,010 \leq 1,98969$  dan tingkat signifikasi  $0,315 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Sehingga Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Plus Sape.

Dapat diketahui bahwa thitung (2,691) dengan signifikasi sebesar 0,009. Dari hasil uji tersebut thitung lebih kecil dari ttabel yaitu  $2,691 \geq 1,98969$  dan tingkat signifikasi  $0,009 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga Komunikasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Plus Sape.

### Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung yang dihasilkan oleh regresi linier berganda dengan Ftabel. Berikut ini adalah table hasil uji F pada hasil output SPSS for Windows versi 16.0 :

**Tabel 4 Hasil Uji F**

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286,867	3	95,622	16,858	,000 <sup>a</sup>
	Residual	448,097	79	5,672		
	Total	734,964	82			

Sumber: data primer diolah

Uji F menunjukkan bahwa Fhitung (16,858) > dari Ftabel (2,72) dengan nilai signifikan 0,000. Maka artinya model yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat karena mampu menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan komunikasi (X3) bisa digunakan untuk memprediksi variabel kinerja kerja pegawai (Y) pada Puskesmas Plus Sape.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ...  
(Heru Kuncorowati, Indah Tri Fajarwati)**

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2009). Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ):

**Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,625	,390	,367	2,382

Sumber : data primer diolah

Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,367 yang berarti kontribusi pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3) terhadap kinerja kerja pegawai di Puskesmas Plus Sape adalah sebesar 36,7%, sedangkan sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor yang diteliti.

**SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja pegawai di puskesmas Plus Sape. Dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas sebesar 0,218 dengan alpha 0,05 ( $0,218 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima. Maka artinya, jika lingkungan kerja mengalami peningkatan atau semakin baik, maka tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Plus Sape. Namun jika dilihat dari nilai koefisien determinasi, gabungan dari lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi, ketiganya secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 36,7% terhadap kinerja pegawai Puskesmas Plus Sape.

Dimana besarnya nilai probabilitas sebesar 0,315 dengan alpha 0,05 ( $0,315 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima. Sehingga motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Plus Sape. Maka artinya jika motivasi mengalami peningkatan, maka tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Plus Sape. Jika dilihat dari nilai koefisien determinasi, gabungan dari lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi, ketiganya secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 36,7% terhadap kinerja pegawai Puskesmas Plus Sape.

Komunikasi pada pegawai Puskesmas Plus Sape menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Plus Sape. Dimana besarnya nilai probabilitas sebesar 0,009 dengan alpha 0,05 ( $0,009 > 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Sehingga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Plus Sape. Artinya, semakin meningkatnya komunikasi pada lingkup kerja pegawai Puskesmas Plus Sape maka akan meningkatkan kinerja kerja pegawai Puskesmas Plus Sape.

Sebaliknya, semakin menurunnya komunikasi pegawai Puskesmas Plus Sape maka akan menurun pula kinerja kerja pegawainya. Dapat dilihat pula pada nilai koefisien determinasi, gabungan dari lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi, ketiganya secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 36,7% terhadap kinerja pegawai Puskesmas Plus Sape.

Saran dari penelitian tersebut yaitu:

Lingkungan kerja memang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja pegawai Puskesmas Plus Sape, tapi bukan berarti perbaikan lingkungan kerja yang ada pada saat ini diabaikan, tetap dilakukan perbaikan dan peningkatan untuk kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik karena secara tidak langsung nantinya lingkungan kerja pada Puskesmas Plus Sape dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

Dari hasil analisis motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun tetap disarankan agar dari pihak Puskesmas Plus Sape meningkatkan hal tersebut demi kenyamanan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya walaupun belum ada efek langsung untuk saat ini. Bagaimanapun juga motivasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan semangat kerja pegawai terutama motivasi yang berhubungan dengan peningkatan dan penghargaan terhadap pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, komunikasi yang ada pada saat ini dipertahankan dan tingkatkan terutama komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja, karena didalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan kerja, maupun masyarakat komunikasi sangat berpengaruh besar untuk menciptakan suatu hubungan yang harmonis antara satu dengan yang lain. Sehingga komunikasi akan terjalin dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Universitas Trisakti.

Bambang, Kusriyanto. 1991. Meningkatkan Produktivitas Karyawan. PustakaJakarta : Binaman Pressindo.

Fariz Ramanda Putra, Hamidah, Nayati Utami, dan Muhammad Soe'oad Hakam. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Naraya Telematika Malang). Universitas Brawijaya Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). administrasi-bisnis.studentjournal.ub.ac.id.

Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). administrasi-bisnis.studentjournal.ub.ac.id.

Handoko, Thani. Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.

Hasibuan, M.S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ...  
(Heru Kuncorowati, Indah Tri Fajarwati)**

Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieq, dan Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). [administrasi-bisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasi-bisnis.studentjournal.ub.ac.id).

Isa. 2009. Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SDM. Universitas Diponegoro Semarang. <https://ejournal.stiesia.ac.id>.

Junaidi. 2010. Cara Membaca Tabel F Lengkap. <https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/05/18/cara-membaca-tabel-f>.

Junaidi. 2010. Cara Membaca Tabel t. <https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/05/18/cara-membaca-tabel-t/>.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, Mashuri dan M. Zainudin. 2005. Evaluasi kinerja SDM. Bandung : Refika. Aditama.

Mathis, Robert.L. dan Jackson, J.H. 2006. Human Resource Management. Jakarta: Alih Bahasa Salemba Empat.

Mega Arum Yunanda. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). Universitas Brawijaya. <http://jimfeb.ub.ac.id>.

Nitisemito, A.S. 2002. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta : Ghalia Indonesia.

Okta Ardiansyah. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Universitas Brawijaya Malang. <http://jimfeb.ub.ac.id>.

Raharjo Sahid. 2014. Tutorial SPSS, Uji Deskriptif: Cara Melakukan Uji Statistik Deskriptif dengan Software SPSS. <http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-statistik-deskriptif-spss.html>.

Raharjo Sahid. 2014. Tutorial SPSS, Uji Instrumen: Cara Melakukan Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's dengan SPSS. <http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html>.

Raharjo Sahid. 2014. Tutorial SPSS, Uji Instrumen : Cara Melakukan Uji Validitas dengan SPSS. <http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-validitas-product-momen-spss.html>.

Raharjo Sahid. 2014. Analisis Data. Tutorial SPSS : Cara Melakukan Analisis Regresi Multiples dengan Software SPSS. <http://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss.html>.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2003. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Rumus Hitung.com. 2013. Tabel R Statistika dan Cara Membacanya. <http://rumus-hitung.com/2013/06/08/tabel-r-statistika-dan-cara-membacanya>.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.

SPSS Indonesia. Olah Data Statistik dengan SPSS. <http://www.spssindonesia.com>.

Staton J, William. 1996. Prinsip Kerja Untuk Meningkatkan Produktifitas. Jakarta: Rajawali.

Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Pusat Bahasa Depdiknas. Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen sumber daya manusia : konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik. Yogyakarta Graha Ilmu.

Windy. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perudahaan PT. Wahana Sun Motor. Universitas Sumatra Utara. [administrasi-bisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasi-bisnis.studentjournal.ub.ac.id).