

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Pengadaan Kementerian Pertanian Ri

Siti Maulita¹, Zackharia Rialmi², Ranila Suciati³

¹²³Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Jl. RS. Fatmawati Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Depok, Daerah Khusus Ibukota Jakarta
E-mail : sitimaulita2@gmail.com¹, zac_rialmi@upnvj.ac.id², ranila@upnvj.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan data primer, dan metode penelitian melibatkan dua variabel: variabel dependen dan variabel independen. Populasi yang ada yaitu sebanyak 230 pegawai dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 86 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan *Sampling Insidental*. Analisis yang digunakan, yaitu mean, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi (R^2), uji t. Hasil penelitian: komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.

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

ABSTRACT

This study uses quantitative research with the aim of knowing and proving the effect of communication, work motivation, physical work environment on employee performance. This study uses primary data, and the research method involves two variables: the dependent variable and the independent variable. The population there are as many as 230 employees and the sample used in this study is 86 people. The sampling technique used is the Nonprobability Sampling technique using Sampling Insidental. The analysis used is the mean, validity test, reliability test, coefficient of determination (R^2), t test. The results of the study: communication, work motivation and physical work environment partially affect employees performance at the Sub-Section of General and Procurement of the Agriculture Ministry RI.

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

1. PENDAHULUAN

Peran Manajemen SDM menjadi hal penting di suatu organisasi, khususnya pada

zaman saat ini dapat diketahui bila pengelolaan sumber daya manusia menjadi keberhasilan dan suatu kunci kesuksesan di sebuah organisasi. Sumber daya manusia

pada dasarnya ialah sumber daya yang tidak sama dengan sumber daya lain yang ada pada organisasi. Sub Bagian Umum dan Pengadaan ialah salah satu unit kerja Eselon II di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian, Sub Bagian Umum dan Pengadaan dapat melaksanakan fungsi manajemen dalam mendukung pelaksanaan kegiatan Kementerian Pertanian, khususnya pada aspek manajemen pelayanan pimpinan dan pelayanan pengadaan barang/jasa.

Dalam ketentuan atau berpedoman pada standar-standar nilai yang sesuai dengan PP No. 46 tahun 2011, untuk mengetahui, menilai dan menentukan mengenai kinerja dari pegawai yang baik ataupun buruk.

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Bobot	Keterangan
1	91 – ke atas	sangat baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Dari pernyataan tabel diatas dapat dilihat bahwa, nilai dari penilaian kinerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi sebagai berikut : nilai 91-ke atas dapat dikatakan sangat baik, 76-90 dapat dikatan baik, 61-75 dapat dikatakan cukup, 51-60 dapat dikatakan kurang dan 50 kebawah dapat dikatan buruk.

Tabel 2. Indikator Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2020

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	SAT	Target Tahun 2020
Meningkatkan kepuasan unit eselon I terhadap layanan kesekretariatan yang diberikan sekretariat jenderal	Tingkat kepuasan unit eselon I terhadap layanan Biro Umum dan Pengadaan	Skala likert (1-4)	3,192

Sumber : Data diolah Tahun 2020

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Gusriadi didapatkan bahwa target kinerja yang diperoleh Sub Bagian Umum dan Pengadaan pada tahun 2020 memiliki hasil penilaian 3,192 atau tergolong skala likert 3 dengan keterangan (baik), tentu dari hasil penilaian tersebut dapat dikatakan kurang sesuai dengan apa yang menjadi capaian dan harapan yang diinginkan dalam kinerja. Karena organisasi mengharapkan agar kinerja pegawai mencapai indikator capaian kinerja pegawai dengan skala 4 atau dengan keterangan sangat baik dalam bekerja.

Dilihat dari pernyataan diatas dapat terbukti dikarenakan terdapat beberapa *research gap* melalui penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilaksanakan oleh Indah Choirun Nisa dkk (2019) dan Rasfiani Damsjik (2017) penelitian-penelitian yang dilakukan mereka tersebut menyatakan bahwa hasil penelitiannya yakni komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik adanya hubungan yang berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun hal berbeda ditunjukkan melalui hasil penelitian Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair (2020) menyatakan jika uji yang dilakukan, komunikasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bila komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI. Maka dari ini, peneliti tertarik dan berkeinginan agar bisa melakukan penelitian tersebut dengan memberi judul: **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI”**.

2. METODELOGI

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini yang

dijadikan sebagai objek penelitian adalah pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI. Populasi yang ada yaitu sebanyak 230 pegawai dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 86 orang.

Selanjutnya, untuk mengumpulkan data primer pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan diukur dengan skala likert. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan *Sampling Insidental*. Analisis yang digunakan, yaitu mean, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi (R^2), uji t.

3. LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah setiap individu atau kelompok yang dapat bekerja dan turut ikut berkontribusi dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk melakukan pekerjaan demi sebuah pencapaian (Mukminin et al., 2019, hal. 5).

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah seseorang yang turut berkontribusi melakukan suatu pekerjaan yang ditentukan melalui kemampuan dan perkembangan dalam dirinya, demi keberhasilan capaian suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi perusahaan tidak akan berjalan karena sumber daya manusia ialah aset yang sangat penting dan wajib dimiliki oleh organisasi perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai susunan kebijakan rangkaian kegiatan dalam memenuhi keperluan tenaga kerja baik dari segi aspek yang ada di dalam sumber daya manusia itu sendiri, seperti adanya seleksi dan rekrutmen, posisi atau jabatan pekerjaan, dan kompensasi serta adanya penilaian kinerja pegawai (Mukminin et al., 2019, hal. 6).

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang ada pada perusahaan dengan menggunakan sistem manajemen untuk mengelola peran sumber daya

manusia dengan cara melatih dan mengembangkan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar tetap berkualitas dan tidak merugikan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu kumpulan total dari hasil kerja yang diperoleh pada individu atas tugas masing-masing yang diberikannya. Kinerja juga memiliki fungsi sebagai kemampuan dan motivasi. Dimana kinerja tersebut sebagai kegiatan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas, setiap individu ataupun sekelompok orang harus memiliki tingkat kemampuan dan derajat kesedian (Kawiana, 2020, hal. 255).

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil atau capaian individu pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan yang diberikannya sebagai bentuk tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan sesuai standar yang ditetapkan. Individu pegawai dapat berkontribusi dalam organisasi untuk melakukan pekerjaan, bersikap komperatif, menghasilkan kuantitas kualitas dan jangka waktu ouput dalam keberhasilan suatu organisasi.

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu cara mengenai pesan yang disampaikan seorang individu kepada pihak lainnya. Proses ini dapat melibatkan beberapa peristiwa seperti: diterimanya suatu peristiwa dan informasi yang diolah, serta mempengaruhi bermacam sistem dalam diri organisme dan diantara organisme (Hariko, 2017, hal. 43).

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi ialah suatu pesan atau ide-ide yang akan disampaikan oleh seseorang kepada penerima pesan sebagai suatu informasi yang penting. Komunikasi perlu diperhatikan dengan baik antara sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan. Isi pesan dari komunikasi akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang, oleh karena itu dalam sebuah organisasi diharapkan agar komunikasi tersampaikan dengan baik guna menghindari kesalahan dalam bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi memiliki macam bentuk motivasi seperti : motivasi berprestasi atau

kinerja, motivasi sosial, ganjaran/umpan balik, motivasi kekuasaan dan motivasi pribadi. Motivasi memiliki tujuan agar bisa meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai untuk tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Perusahaan atau instansi selalu memiliki tujuan dan bila tujuan perusahaan atau instansi bisa mencapai target maka kinerja tersebut berjalan dengan baik (Rosmaini & Tanjung, 2019, hal. 6).

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah adanya suatu dorongan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan guna sebagai pemenuhan kebutuhan batin individu tersebut agar mereka mampu bekerja dengan giat dan memiliki kualitas bekerja. Tujuannya agar produktifitas perusahaan meningkat dan lebih mudah dalam mencapai target perusahaan.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi keamanan individu pegawai, kondisi lingkungan fisik tempat kerja dan mutu kehidupan kerja individu seseorang. Temperatur ruangan, pencahayaan, mutu udara serta suara dan getaran merupakan faktor lingkungan fisik yang menjadi kendali dalam organisasi atau manajer. Sehingga manajer operasi diharapkan selalu tanggap dalam mengendalikan dan menghadapi faktor-faktor lingkungan tersebut (Bahri, 2018, hal. 43).

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi kerja yang mempengaruhi individu baik secara langsung (meja, kursi dan lainnya) maupun tidak langsung (sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, warna, kebisingan, kelembapan, getaran mekanik, temperature ruangan, pencahayaan, mutu udara serta suara dan getaran). Oleh karena itu dalam organisasi diharapkan dapat memperhatikan lingkungan kerja bagi para pegawainya agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan sehat, aman dan nyaman.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengambil responden dengan

sebanyak 86 orang dari 230 orang terhadap jumlah populasi yang ada. Responden pada penelitian ini adalah pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI, dengan data karakteristik demografik meliputi : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja sebagai berikut :

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-laki	50	58,1 %
Perempuan	36	41,9 %
Jumlah	86	100 %

Sumber : Data yang diolah peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui data responden penelitian mengenai jenis kelamin berdasarkan karakteristik responden yang sudah ditetapkan, yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 responden dengan persentase 58,1% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 36 responden dengan persentase 41,9%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan mengenai pegawai laki-laki dan perempuan pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI bahwa jumlah jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jumlah jenis kelamin perempuan.

Tabel 4. Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
20-25 Tahun	2	2,3 %
26-30 Tahun	13	15,1 %
31-40 Tahun	24	27,9 %
>40 Tahun	47	54,7 %
Jumlah	86	100 %

Sumber : Data yang diolah peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui data responden penelitian mengenai usia berdasarkan karakteristik responden yang telah ditentukan. Dapat dilihat untuk responden berusia 20-25 tahun berjumlah 2 orang atau 2,3%, responden berusia 26-30 tahun berjumlah 13 orang atau 15,1%, responden berusia 31-40 tahun berjumlah 24 orang atau 27,9%, responden berusia >40 tahun berjumlah 47 orang atau 54,7%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI di dominasi oleh pegawai yang berusia >40 tahun. Hal ini disebabkan oleh loyalitas dan pengalaman yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 5. Pendidikan Terakhir Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	21	24,4 %
D3	1	1,2 %
S1	59	68,6 %
S2	5	5,8 %
S3	0	0 %
Jumlah	86	100 %

Sumber : Data yang diolah peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui data responden penelitian mengenai tingkat pendidikan terakhir berdasarkan karakteristik responden yang telah ditentukan. Dapat dilihat untuk responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 21 orang atau 24,4%, D3 berjumlah 1 orang atau 1,2%, S1 berjumlah 59 orang atau 68,6%, S2 berjumlah 5 orang atau 5,8%, S3 berjumlah 0 orang atau 0%.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI di dominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan S1. Hal ini disebabkan dalam melakukan pekerjaan, dibutuhkan pegawai dengan pengetahuan dan pendidikan yang sesuai dengan standar perusahaan, demi terciptanya tujuan perusahaan.

Tabel 6. Lama Kerja Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
1-3 Tahun	6	7 %
4-6 Tahun	8	9,3 %
7-10 Tahun	11	12,8 %
10-15 Tahun	19	22,1 %
>15 Tahun	42	48,8 %
Jumlah	86	100 %

Sumber : Data yang diolah peneliti tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui data responden penelitian mengenai tingkat lama kerja yang dikelompokkan menjadi lima kategori berdasarkan karakteristik responden yang telah ditentukan. Dapat dilihat untuk responden dengan lama kerja 1-3 tahun berjumlah 6 orang atau 7%, 4-6 tahun berjumlah 8 orang atau 9,3%, 7-10 tahun berjumlah 11 orang atau 12,8%, 10-15 tahun berjumlah 19 orang atau 22,1%, dan >15 tahun berjumlah 42 orang atau 48,8%.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian

Pertanian RI di dominasi oleh pegawai dengan lama kerja >15 tahun. Hal ini disebabkan oleh adanya pengalaman yang baik yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Uji Validitas**Tabel 7. Value AVE**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komunikasi (X1)	0,865
Motivasi Kerja (X2)	0,675
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,788
Kinerja Pegawai (Y)	0,702

Sumber : Hasil output SmartPLS 3.3.3

berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *convergent validity* dengan *Average Variance Extracted* (AVE) memperoleh nilai-nilai yang terdiri dari variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,702, Komunikasi (X1) sebesar 0,865, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,675 dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0,788. Sehingga kesimpulannya bisa dilihat dari tabel tersebut jika AVE value terhadap variabel semua penelitiannya diatas 0,50 yang artinya nilai AVE pengujian tersebut dikatakan baik dan telah memenuhi untuk uji berikutnya.

Tabel 8. Fornell Larcker Criterion

	Y	X1	X3	X2
Kinerja Pegawai (Y)	0,833			
Komunikasi (X1)	0,786	0,930		
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,692	0,696	0,888	
Motivasi Kerja (X2)	0,674	0,597	0,555	0,822

Sumber : Hasil output SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan tabel diketahui *discriminant validity* jika memiliki skala pengukuran nilai *loading* sebesar 0.50-0.60 maka dapat anggapan cukup. Sedangkan bagi nilai *discriminant validity* yang baik direkomendasikan nilai AVE > 0.50. Tabel diatas memperlihatkan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) melewati Fornell-Lacker Criterion dimana terdapat Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai 0,833, Komunikasi (X1) dengan nilai 0.930, Motivasi Kerja (X2) dengan nilai 0.822, dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) dengan nilai 0.888. Berdasarkan uji validitas yang

telah dilakukan, maka dapat diberi kesimpulan bahwa pengukuran dengan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) pada variabel yang disebutkan di atas adalah valid dan telah memenuhi syarat uji validitas diskriminan.

Uji Reabilitas

Tabel 9. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Komunikasi (X1)	0,985
Motivasi Kerja (X2)	0,949
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,967
Kinerja Pegawai (Y)	0,959

Sumber : Hasil output SmartPLS 3.3.3

Tabel diatas merupakan tabel nilai *composite reliability* dari model penelitian. Hasilnya menunjukkan jika variabel masing-masing tersebut mempunyai nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 walaupun nilai 0,60 masih bisa diterima. Nilai *composite reliability* dari masing-masing konstruk seperti Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,959, Komunikasi (X1) sebesar 0,985, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,949, Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0,967. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh nilai terendah dari variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel tertinggi nilainya ialah Komunikasi (X1).

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *composite reliability* telah memenuhi nilai dari model penelitian.

Tabel 10. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Komunikasi (X1)	0,983
Motivasi Kerja (X2)	0,940
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,961
Kinerja Pegawai (Y)	0,952

Sumber : Hasil output SmartPLS 3.3.3

Tabel diatas ialah tabel nilai *croanbach's alpha* dari model penelitian. Hasilnya menunjukkan kalau setiap variabel tersebut mempunyai nilai *croanbach's alpha* diatas 0,60. Nilai *croanbach's alpha* dari masing-masing konstruk seperti Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,952, Komunikasi (X1) sebesar 0,983, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,940, Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0,961. Berdasarkan nilai tersebut memperoleh nilai terendah dari variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel nilai tertinggi yaitu Komunikasi (X1). Dari hasil

tersebut bisa menyimpulkan bahwa model penelitian sudah memenuhi nilai dari *croanbach's alpha*.

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R-Square)

Tabel 11. Tabel R-Square (R²)

	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,704	0,693

Sumber : Hasil output SmartPLS 3.3.3

Berdasarkan tabel, *Adjusted R-Square* (R²) dapat disimpulkan bahwa komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan varians kinerja pegawai sebesar 0,693 atau 69,3% melalui hubungan linier. Sedangkan 0,307 atau 30,7% sisanya, dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

IV.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan didalam penelitian ini dengan menggunakan *SmartPLS 3.3.3* untuk melihat *Value Original Sampel Estimate, Standar Error* dan i. Nilai pada *Original Sampel Estimate* menunjukkan hubungan berjenis diantara variabel independen dan variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t tujuannya untuk mengetahui pengaruh komunikasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

IV.4.1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali dalam (Alfidella et al., 2015, hal. 5) *value T-Statistic* ialah variabel bebasnya yang mempunyai nilai pengaruh masing-masing secara terpisah atau parsial terhadap variabel terikatnya. Pengujian ini biasanya melakukan perbandingan T-tabel dengan T-statistik *SmartPLS*.

Tingkatan signifikan (α) memberi penjelasan mengenai suatu peluang kesalahan atau probabilitas yang ditentukan peneliti untuk pengambilan suatu putusan dalam mendukung atau menolak hipotesis nol. Didalam penelitian ini, tingkatan signifikan yang diambil peneliti sebesar 0.05 atau 5%. Yang mana df (derajat kebebasannya) itu sebesar 95 ($n - k = 95$, $n = 100$, $k = 5$) dan juga tingkat signifikansi 0.05, maka hal itu didapatkan mengenai nilai t tabel sebesar 1.985. Oleh karena itu, jika T-Statistic memiliki nilai diatas atau sama dengan 1.985 ($T\text{-Statistic} \geq 1.985$), tentu akan memberikan pengaruh oleh variabel

independen terhadap variabel dependen yaitu signifikan. Akan tetapi jika T-Statistik nilainya itu dibawah 1.985 (T-Statistik \leq 1.985) maka akan memberikan pengaruh yang tidak signifikan.

Berikut ini ialah tabel *bootstrapping* dari hasil *SmartPLS* 3.3.3 yang berisi *Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)* yang menjadi dasar pengambilan dasar keputusan.

Tabel 12. Uji-T

	Original Sample (O)	T-Statistik (O/STDEV)	P Values
Komunikasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.480	5.462	0.000
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.273	3.082	0.002
Lingkungan Kerja Fisik (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.206	3.168	0.002

Sumber : Hasil output *SmartPLS* 3.3.3

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian pada variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif, hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi atau *value original sampel* sebesar 0,480. Jika dilihat berdasarkan mengolah hasil pengujian statistik T maka menunjukkan $t_{hitung} 5,462 > t_{tabel} 1.985$ yang memberi hasil bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bersamaan dari itu nilai signifikan P (*P Values*) sebesar $0.000 < 0.050$, maka bisa diartikan jika variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, dapat dilihat pada tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif, hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi atau *value original sampel* sebesar 0,273. Jika dilihat dari olahan pengujian statistik t maka hasilnya menunjukkan $t_{hitung} 3,082 > t_{tabel} 1.985$ yang memberikan hasil bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bersamaan dengan adanya nilai

signifikan P (*P Values*) sebesar $0.002 < 0.050$, maka bisa diartikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdarkan tabel, hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi atau *value original sampel* sebesar 0,206 atau dikatakan positif. Jika dilihat berdasarkan olahan pengujian statistik t maka hasilnya menunjukkan $t_{hitung} 3,168 > t_{tabel} 1.985$ yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Bersamaan dengan nilai signifikan P (*P Values*) sebesar $0.002 < 0.050$, maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pada bagian hasil dari penelitian yang sudah peneliti lakukan mengenai pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI dengan alat bantu *SmartPLS* 3.3.3, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat menjelaskan bahwa hasil pengujian pada variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan positif, hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi atau *value original sample* sebesar 0.480. Jika dilihat berdasarkan mengolah hasil pengujian statistik T maka menunjukkan $t_{hitung} 5,462 > t_{tabel} 1.985$ yang memberi hasil bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bersamaan dari itu nilai signifikan P (*P Values*) sebesar $0.000 < 0.050$, maka bisa diartikan jika variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti variabel komunikasi terdapat pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial

terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.

Kemudian, hal itu sejalan dengan pernyataan responden yang dapat diperoleh hasil penilaian responden mengenai variabel komunikasi (X1) dengan nilai rata-rata (*Mean*) skala 3 atau pegawai ragu-ragu pada indikator keterbukaan, hal tersebut berarti atasan akan selalu mengkomunikasikan dengan bawahannya atas segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Serta pada indikator memiliki dukungan, yang berarti komunikasi yang terjadi saat ini kurang menciptakan hubungan yang makin baik antara pegawai dan atasan. Nilai minimum pada variabel komunikasi pada semua butir pernyataan yaitu 2.000. Dan memiliki nilai maximum variabel komunikasi pada semua butir pernyataan yaitu 5.000, serta nilai standar deviasi pada semua butir pernyataan variabel komunikasi mempunyai nilai yang rendah atau lebih kecil dari rata-rata nilai (*Mean*) yang berarti bahwa sebaran variasi dari data variabel tersebut kecil dan tidak memiliki penyimpangan atau kesenjangan data yang cukup besar pada variabel komunikasi.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu (Nisa et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar $4,541 > t$ tabel sebesar 1,6549 dan nilai signifikansi 0,05.

Sehingga dalam penelitian diatas yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai telah teruji dan terbukti kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, variabel komunikasi mempunyai pengaruh

terhadap variabel dependennya kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel diatas bahwa hasil pengujian pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi atau nilai *original sample* sebesar 0.273. Jika dilihat dari olahan pengujian statistik t maka hasilnya menunjukkan t hitung $3,082 > t$ tabel 1.985 yang memberikan hasil bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bersamaan dengan adanya nilai signifikan P (*P Values*) sebesar $0.002 < 0.050$, maka bisa diartikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_2 dapat diterima, yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.

Kemudian, hal itu sejalan dengan pernyataan responden yang dapat diperoleh hasil penilaian responden mengenai variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai rata-rata (*Mean*) tertinggi skala 4 atau pegawai setuju yaitu pada butir pernyataan indikator kompensasi, hal tersebut berarti besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, terdapat nilai rata-rata (*Mean*) terendah skala 3 atau pegawai ragu-ragu yaitu pada butir pernyataan dengan indikator lingkungan kerja yang berarti sarana pendukung dan peralatan bekerja kurang memadai. Nilai minimum pada variabel motivasi kerja pada semua butir pernyataan yaitu 3.000 dan nilai 4.000. Dan memiliki nilai maximum variabel motivasi kerja pada semua butir pernyataan yaitu 5.000, serta nilai standar deviasi pada semua butir

pernyataan variabel motivasi kerja mempunyai nilai yang rendah atau lebih kecil dari rata-rata nilai (*Mean*) yang berarti bahwa sebaran variasi dari data variabel tersebut kecil dan tidak memiliki penyimpangan atau kesenjangan data yang cukup besar pada variabel motivasi kerja.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu (Fachrezi & Khair, 2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar $4,671 > t$ tabel sebesar $1,658385$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$.

Sehingga dalam penelitian diatas yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah teruji dan terbukti kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya kinerja pegawai, dan semakin tingginya motivasi kerja dan dorongan kepada para pegawai terhadap pekerjaannya, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi atau nilai *original sample* sebesar 0.206 atau dikatakan positif. Jika dilihat berdasarkan olahan pengujian statistik t maka hasilnya menunjukkan t hitung $3,168 > t$ tabel 1.985 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Bersamaan dengan nilai signifikan P (*P Values*) sebesar $0.002 <$

0.050 , maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_3 dapat diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.

Kemudian, hal itu sejalan dengan pernyataan responden yang dapat diperoleh hasil penilaian responden mengenai variabel lingkungan kerja fisik (X_3) dengan nilai rata-rata (*Mean*) tertinggi skala 3 atau pegawai ragu-ragu yaitu pada butir pernyataan dengan indikator suara, hal tersebut berarti bahwa tempat kerja sangat aman, nyaman dan tenang. Sementara itu, terdapat nilai rata-rata (*Mean*) terendah skala 2 atau pegawai tidak setuju yaitu pada butir pernyataan dengan indikator suara yang berarti pegawai merasa bahwa tempat kerja masih ada suasana dari kebisingan.

Nilai minimum pada variabel lingkungan kerja fisik pada butir pernyataan yaitu 2.000 . Dan memiliki nilai maximum variabel lingkungan kerja fisik pada butir pernyataan yaitu 4.000 dan 5.000 , serta nilai standar deviasi pada semua butir pernyataan variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai yang rendah atau lebih kecil dari rata-rata nilai (*Mean*) yang berarti bahwa sebaran variasi dari data variabel tersebut kecil dan tidak memiliki penyimpangan atau kesenjangan data yang cukup besar pada lingkungan kerja fisik.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu (Damsjik, 2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Bandan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Donggala”. Penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja

pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 0,264.

Sehingga dalam penelitian diatas yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai telah teruji dan terbukti kebenarannya sesuai dengan penelitian terdahulu. Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa, variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya kinerja pegawai, dan semakin terciptanya kenyamanan lingkungan kerja fisik pegawai terhadap pekerjaannya, maka berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan mengenai variabel Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI dapat disimpulkan, yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.

DAFTAR PUSTAKA

Alfidella, S., Kusumo, D. S., & Suwawi, D.

- D. J. (2015). Pengukuran Usability I-Caring Berbasis ISO 9241-11 Dengan Menggunakan Partial Least Square (PLS). *eProceedings of Engineering*, 2(1), 1747–1735.
- Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*.
- Damsjik, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 5(1), 99–108.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Hariko, R. (2017). *Landasan Filosofis Keterampilan Komunikasi Konseling*. 2(2), 41–49.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*.
- Mukminin, A., Habibi, A., & Prasajo, D. L. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. In *UNY Press*. [http://staffnew.uny.ac.id/upload/132254846/penelitian/BUKU MSDM LANTIP.pdf](http://staffnew.uny.ac.id/upload/132254846/penelitian/BUKU%20MSDM%20LANTIP.pdf)
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>