Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Muhammad Tafsir¹, Wahyuni Islami Alam², Muklis Kanto³, M. Umar Data⁴

STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden. Populasi merupakan aparatur sipil negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa yang berjumlah 86 orang, dan sampel yang digunakan dengan menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan uji partial dengan menggunakan program SPSS (Statistic Product and Service Solution) Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, demikian juga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Komunikasi Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Motivasi, serta lingkungan kerja dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup Kabupaten Gowa.

Keywords : *Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai*

Copyright (c) 2023 Muhammad Tafsir

✉ Corresponding author :

Email Address : Muhammad.tafsir@stiem-bongaya.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, ada beberapa hal dapat dilihat dari beberapa sudut pandang salah satunya yakni perusahaan dapat melakukan motivasi terhadap pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2016). Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2016). Adapun menurut Dana, (2019) menyatakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas

yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fachreza et al., 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Berdasarkan fakta di lapangan tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Pemberian motivasi kerja kepada pegawai dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan. Sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting pada peningkatan kinerja pegawai. Sudaryo et al., (2018) menyatakan bahwa kondisi kerja yang lemah dan tidak menguntungkan muncul sebagai alasan melemahnya pencapaian kinerja pegawai. Kondisi kerja yang tidak menguntungkan tersebut berupa ketidakharmonisan yang terjadi di antara karyawan yang diindikasikan rendahnya kondisi lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sementara, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan Sudaryo et al, (2018). Dampak psikologis tersebut juga dapat mempengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan. Penelitian oleh (Suprihatin & Sunarsi, 2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Syukri et al., (2021) Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan sebuah dorongan positif kepada pegawai. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung. Sementara hasil penelitian Maqfiranti & Sjahrudin, (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi pegawai yang berprestasi atau bonus bagi pegawai yang bekerja dengan baik maka Pegawai akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Komunikasi memegang peranan yang amat penting dalam kehidupan berorganisasi. Komunikasi menjadi alat yang utama dalam menjalankan roda organisasi. Komunikasi juga berperan sebagai alat perpindahan instruksi antara pimpinan dan pegawai yang ada dibawahnya. Akan tetapi, dalam kenyataannya kadangkala komunikasi antar pegawai masih belum berjalannya dengan baik.

Hubungan yang paling penting dalam suatu organisasi adalah hubungan dengan pegawai di semua tingkatan pekerjaan. Komunikasi internal yang efektif dapat membangun hubungan kerja. Hubungan kerja sehari-hari melibatkan banyak kontak, tetapi komunikasi pegawai yang efektif tumbuh subur dalam iklim kejujuran dan kepercayaan. Komunikasi internal dapat membantu kelancaran kegiatan perusahaan

dan juga bermanfaat bagi kepentingan orang lain yang berkepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam suatu institusi atau perusahaan, perlu ada departemen khusus yang menangani hubungan dengan pihak internal dan eksternal, yaitu departemen humas. Hal ini karena dapat menyelesaikan segala aktivitas yang berkaitan dengan permasalahan yang sering tumbuh dalam organisasi/perusahaan, seperti kesalahpahaman dalam berkomunikasi sehingga pesan yang dikirim dan pesan yang diterima memiliki interpretasi atau makna yang berbeda. Dalam hal ini, komunikasi internal bagi perusahaan sama pentingnya dengan komunikasi eksternal. Jika uang adalah ukuran, maka komunikasi internal dapat berkontribusi pada keuntungan perusahaan seperti halnya komunikasi dengan pihak eksternal. Hubungan antar sesama pegawai dalam perusahaan tidak sepenuhnya sama dengan hubungan industrial. Hubungan industrial lebih menekankan pada skala gaji dan berbagai kondisi atau fasilitas kerja. Namun terdapat hubungan yang erat antara keduanya karena hubungan industrial juga dipengaruhi oleh efektifitas komunikasi antar pegawai.

Jika dalam proses komunikasi penyampaian informasi tidak patut dan terjadi distorsi, maka komunikasi semacam ini dapat dikatakan komunikasi yang tidak efektif atau mengalami kegagalan. Kegagalan berkomunikasi bisa terjadi karena banyak hambatan-hambatan. Salah satu hambatan yang ditimbulkan dari unsur manusia yang terlibat di dalamnya ialah karena persepsi yang berbeda (Sari, 2020). Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Zaidun, 2020), diaman hasilnya adalah adanya pengaruh yang sangat kuat antara komunikasi terhadap kinerja pegawai bagian Patwal Bupati pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten OKU Timur. Penelitian lainnya oleh Mirna Sari, Herman Sjahruddin, (2019) menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi internal maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2013) bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Dewi and Harjoyo (2019) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Kharis, 2015).

Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia,

supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2018). Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat paya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upayaitu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian (Sutrisno, 2015) menyebutkan bahwa motivasi adalah "sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi menurut (Sinaga et al., 2020a) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Teori hierarki kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi.

Lingkungan kerja

Menurut (Anggoro et al., 2020) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut (Zulfa & Azizah, 2020) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Putra & Utama, 2017)..

Komunikasi Internal

Menurut Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa "Komunikasi Internal adalah pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen)". Menurut Williams dan Sawyer, (2018) komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan Menurut Harorl D. Lasswell dalam Ponco, (2018) Komunikasi Internal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini di lakukan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Parsial (t-test)

Uji t-statistik untuk menguji pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t- statistik mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) $< 0,05$, maka artinya hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen pada penelitian yang dilakukan (Ghozali, 2016: 98).

Uji t-statistik untuk menguji pengaruh variabel bebas Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal dan digunakan untuk menjawab Hipotesis 1 (satu), Hipotesis 2 (dua) dan Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Student Test (t-test)

Model	Beta	t	Sig
(Constan)		2.473	.020
Motivasi (X1)	.248	5.258	.019
Lingkungan Kerja (X2)	.410	4.927	.032
Komunikasi Interna; (X3)	.779	7.112	.000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2022)

Pada tabel 5.18 diatas variabel Motivasi (X1) menunjukkan T_{hitung} sebesar 5,258 sementara itu nilai $T_{tabel} = 1,701$, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.019 < 0.05$ oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi X1. berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y). Dari hasil tersebut maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Untuk variabel Lingkungan Kerja dengan nilai $T_{hitung} = 4,927$ dan nilai $T_{tabel} = 1,701$ maka nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.032 > 0.05$ artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tersebut maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya untuk variabel Komunikasi Internal dengan nilai $T_{hitung} = 7,112$ dan nilai $T_{tabel} = 1,701$ maka nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$ artinya variabel Komunikasi Internal (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tersebut maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa dengan menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini dapat dilihat pada pengujian yang telah dilakukan sebelumnya.

Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Andrianto & Siringoringo, (2020) dimana hasilnya juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pertunjukan karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan Mereka yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2004).

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh Muhammad Tafsir. (2019) Bans & Akutey, (2021) berpendapat bahwa keinginan Perilaku manusia sebagian besar didasarkan pada pencapaian suatu tujuan. Teori lain dikemukakan oleh Georgepoulos disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi memfasilitasi Proses dan Menghambat proses. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat itu kinerja tinggi adalah jalur untuk memenuhi kebutuhan tertentu, maka dia akan bertindak mengikuti jalan itu sebagai fungsi dari tingkatan kebutuhan yang bersangkutan. Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya tertujuan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka ia akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai *level of needs*.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya (Zulfa & Azizah, 2020).

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Yogatama & Mudhawati, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian empiris dari Andrianto & Siringoringo, (2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman tercipta melalui hubungan yang harmonis antara rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung dengan fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang kurang memadai seperti penerangan di ruang kerja yang kurang maksimal akibat minimnya lampu yang terpasang di ruangan, kurangnya ventilasi udara di dalam ruangan, penataan ruangan yang tidak rapi dan kurangnya kebersihan di lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terlihat dari tidak tercapainya hubungan baik antara karyawan dengan atasan akibat sering terjadinya *miss communication* dalam distribusi produk dan perilaku sosial yang

sering terjadi. curiga terhadap sesama karyawan. Apabila kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di perusahaan tidak diperbaiki maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa perlu melakukan evaluasi dan perbaikan dari segi fasilitas kerja dan menciptakan hubungan yang harmonis antara rekan kerja, bawahan dan atasan agar lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pengaruh Komunikasi Internal (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Kurniasih et al., (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian empiris dari Mirna Sari, Herman Sjahrudin, (2019), Muhammad Tafsir et al. (2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan komunikasi internal yang berjalan sangat baik dalam satu instansi atau organisasi pemerintah selain meningkatkan motivasi kinerja pegawai juga dapat meningkatkan kualitas suatu lembaga yang menghasilkan suatu karya yang optimal dan sempurna. Adanya motivasi kinerja yang tinggi, hal ini terlihat yang telah dirasakan karyawan dan memperoleh keinginan untuk memiliki harapan dalam suatu lembaga atau perusahaan terhadap karyawan. Hal tersebut menunjukkan terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan.

Keberhasilan hubungan komunikasi internal sangat erat kaitannya dengan motivasi kinerja pegawainya, jika dalam bekerja pegawai tidak hanya mengharapkan gaji dan jabatan saja tetapi ketika bekerja dalam suatu organisasi memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan motivasi pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai sangat tertarik dengan adanya komunikasi internal yang berjalan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil penelitian di atas komunikasi internal sangat memotivasi kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pegawai telah disiplin dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja dan juga menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansinya.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa. Dari Rumusan Masalah Penelitian Yang Diajukan, Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dari hasil uji dimana T_{hitung} sebesar 5,258 sementara itu nilai $T_{tabel} = 1,701$, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.019 < 0.05$.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dari hasil uji dimana $T_{hitung} = 4,927$ dan nilai $T_{tabel} = 1,701$ maka nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.032 > 0.05$.

3. Komunikasi Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dari hasil uji dimana $T_{hitung} = 7,112$ dan nilai $T_{tabel} = 1,701$ maka nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$.
4. Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gowa. Hal ini dibuktikan dari hasil di mana $F_{hitung} 18,525$ lebih besar dibanding $F_{tabel} 2,950$ maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai sig $0,000 < 0.05$.

Referensi :

- Abi, W. O., Ridjal, S., & Alam, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan). *Bongaya Journal For Research In Management (Bjrm)*, 1(1). <https://doi.org/10.37888/Bjrm.V1i1.38>
- Andrianto, T., & Siringoringo, J. P. (2020). The Influence Of Work Environment And Motivation On Employee Performance In Wood Factory. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/Ijebar.V4i01.948>
- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., & ... (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Ilmiah Mea ...*, 4(3).
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Pt. In Remaja Rosdakarya.
- Asriani, A., Lorensa, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/Ijebar.V4i01.933>
- Cahyani, Putri Dwi Dkk. (2021). *Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Dalam Pengelolaan Sampah Di Kabupaten Gowa*. 2, 1-17.
- Dana, I. W. (2019). *Konsep Pengembangan Dan Manajemen Sdm*. 21 Oktober 2019.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Firdian, C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Pada Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Malang). *Manajemen Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.22219/Jmb.V7i1.6930>
- Hasibuan. (2018). Definisi Msdm. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Krisnawati, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan , Motivasi Kerja , Komitmen Organisasi , Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21.
- Maqfiranti, V., Sjahrudin, H., & Anto, A. (2014). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Library Stie Ypbubongaya*, 1(1).
- Muhammad Tafsir, Nurjannah HH, Syamsul R, Hasyim M (2021). Komunikasi Dan Lingkungan Kerja: Sebuah Studi Tentang Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal YUME Vol 4, No 2*
- Muhammad Tafsir. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 2(2), 113-130.
- Pujiastutik, L., & Suwaji, R. (2020). Pengaruh Suasana Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(1).

- Putra, D. I. G., & Utama, M. I. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9).
- Sari, A. F. (2020). Etika Komunikasi. *Tanjak: Journal Of Education And Teaching*, 1(2). <https://doi.org/10.35961/Tanjak.V1i2.152>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020b). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. In *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*.
- Srimiatun, & Prihatinta, T. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Madiun*, 1(1).
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suprayitno Dan Sukir. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1).
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. In *Issn 2502-3632 (Online) Issn 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari - Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Swastha, Basu Dharmmesta, T. Handoko. (2014). Manajemen Pemasaran. In *Pbfe Yogyakarta*.
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1. <https://doi.org/10.32493/Smk.V4i3.13407>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/Jer.V1i3.26>
- Williams Dan Sawyer. (2018). Pengertian Teknologi Informasi Komunikasi. *Web*.
- Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2020). Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Secara Efektif? *Jmk (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(1). <https://doi.org/10.32503/Jmk.V5i1.733>
- Zaidun, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Patwal Bupati Pada Satpol Pp Kabupaten Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 17(2). <https://doi.org/10.47232/Aktual.V17i2.39>
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 2(2). <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V2i2.456>