E-ISSN 3064-3929
JOURNAL OF MANAGEMENT, ECONOMIC, AND ACCOUNTING

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Empat Lawang

The Influence Of Communication, Motivation, And Work Environment On Employee Performance At The DPRD Secretariat Office Empat Lawang

Arusdi [1)]; Tito Irwanto [2)]; Kamelia Astuty [3)]
[1,2,3)] Universitas Dehasen Bengkulu
Email: [1)] andalarusdi@gmail.com

How to Cite :
Arusdi., Irwanto, T., Astuty. K., (2026). The Influence Of Communication, Motivation, And Work Environment On Employee Performance At The Dprd Secretariat Office Empat Lawang. Journal of Management, Economic, and Accounting. 2(2).

ARTICLE HISTORY
Received [04 Desember 2025]
Revised [12 Mei 2026]
Accepted [18 Mei 2026]

KEYWORDS
Communication, Motivation, Work Environment, Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif..Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner, dengan sampel sebanyak 70 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda Y = 55,575+ 0,298 X_1 + 0,190 X_2 + 0, 83 X_3 + 2,079, Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel komuniksi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. Hasil menunjukkan bahwa uji komunikasi (X_I) menunjukan t_{hitung} 3,795 > t_{tabel} 1.667 dan sigfinikasi 0,001 < 0,05, berarti komunikasi (X_I) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. Hasil uji motivasi (X_2) menunjukan t_{hitung} 1,729 > t_{tabel} 1.667 dan sigfinikasi 0,002 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. Hasil uji lingkungan kerja (X_I) menunjukan t_{hitung} 2,589 > t_{tabel} 1.667 dan sigfinikasi 0,006 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan (X_I) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang.. Hasil nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu 6,595 > 2,74 maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara komunikasi (X_I) dan motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang.. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,001 < 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether communication, motivation, and the work environment influence employees at the Empat Lawang Regional People's Representative Council Secretariat Office. This research is a quantitative descriptive study. Data collection methods used observation and questionnaires, with a sample of 70 respondents. The results showed a multiple linear regression analysis (Y = 55.575 + 0.298 X1 + 0.190 X2 + 0.83 X3 + 2.079). The coefficient is positive, indicating a positive or unidirectional relationship between the communication (X1), motivation (X2), and work environment (X3) variables and employee performance at the Empat Lawang Regional People's Representative Council Secretariat Office. The results show that the communication test (XI) shows t count 3.795 > t table 1.667 and significance 0.001 < 0.05, meaning that communication (XI) has a positive and significant effect on employees at the Empat Lawang DPRD Secretariat Office. The results of the motivation test (X2) show t count 1.729 > t table 1.667 and significance

0.002 < 0.05, so the results of the hypothesis Ha are accepted and Ho is rejected, meaning that motivation (X2) has a positive and significant effect on the performance of employees at the Empat Lawang DPRD Secretariat Office. The results of the work environment (XI) test showed a t-test of 2.589 > t-table of 1.667 and a significance level of 0.006 < 0.05. Therefore, the hypothesis Ha is accepted and Ho is rejected. This means that the environment (XI) has a positive and significant effect on employee performance at the Empat Lawang Regional People's Representative Council Secretariat Office. The F-test value is greater than the F-table value, which is 6.595 > 2.74. This concludes that the hypothesis is accepted. This means that there is a simultaneous influence between communication (XI), motivation (X2), and the work environment (X3) on employee performance (Y) at the Empat Lawang Regional People's Representative Council Secretariat Office. This is evident at a significance level of 0.001 < 0.05.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi merangkai segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam untuk mencapai sebuah tujuan maka suatu organisasi membutuhkan orang-orang yang saling berhubungan dalam sistem birokrasi (Nanggur R, 2021). Setiap suatu organisasi membutuhkan pegawai untuk meningkatkan keahlian serta menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan tugasnya, dan setiap pegawai dituntut untuk berusaha mengingkatkan kualitas serta dapat memahami esensi serta tanggung jawab sesuai dengan profesinya (Yulianti, 2020). Begitu pula dengan pegawai di Sekretariat DPRD Empat Lawang, dalam mencapai tujuannya dibutuhkan motivasi dalam bekerja serta kinerja pegawai yang tinggi untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRD Empat Lawang.(Yulianti, 2020). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan bahwa salah satu tujuan dalam menerapkan UU tersebut yaitu Penyelenggaraan pemerintahan dengan sistem otonomi daerah termasuk dalam peningkatan kinerja pegawainya. Selain UU tersebut aturan lain yang mengatur tentang kinerja pegawai yaitu terdapat dalam PP No.42 Tahun 2004 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dan PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam meningkatkan aparatur pemerintah Pegawai Negeri Sipil yaitu peningkatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas serta fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan yang berarti Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan, kemauan kerja, dispilin, etos kerja, berkualitas, motivasi kerja, serta dapat menjadi teladan dalam lingkungan masyarakat mendapatkan hasil yang seadanya, pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M (2021). Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Empat Lawang telah diatur dalam Peraturan Bupati Empat Lawang Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Empat Lawang.

Dalam Pasal 2 Ayat (1) Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD dan Ayat (2) Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Motivasi Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang berdasarkan hasil analisis penulis dari data yang penulis peroleh bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya belum optimal serta meningkatkan Motivasi dalam bekerja belum 100% dari sisi akuntabilitas pegawainya yang memang menurut data yang penulis peroleh dan hasil wawancara penulis dengan Staff Komisi Sekretariat DPRD Empat Lawang bahwa masih terdapat beberapa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang yang tidak patuh terhadap peraturan yang ada di DPRD misalnya yang sering dilanggar pegawai yaitu jam masuk kantor dan kedisiplinan berpakaian yang masih sangat terlihat jelas dengan mata kepala oleh berapa masyarakat. Dan Adanya Motivasi kerja agar pegawai mentaati peraturan dengan cara berlomba-lomba menjadi yang terbaik dan mendapatkan hasil adanya dan berpengaruh langsung atau berpengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja.(Elvasusanti et al., (2021).

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) tetap dipahami sebagai bagian dari manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan—sejalan dengan pandangan klasik bahwa MSDM adalah "ilmu dan seni" mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2020). Penelitian-penelitian pasca-2020 memperkuat tesis efektivitas–efisiensi ini: kajian tentang Strategic HRM di masa disrupsi global menunjukkan bahwa praktik HR yang selaras strategi (mis. rekrutmen–seleksi berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja, kompensasi adil) menjadi pengungkit ketahanan organisasi dan kinerja karyawan (Collings, McMackin, Nyberg, & Wright, 2021).

Literatur mutakhir juga menempatkan MSDM sebagai fungsi strategis yang mendorong inklusivitas tempat kerja—yang pada gilirannya berhubungan dengan keterlibatan karyawan dan produktivitas—melalui rancangan kebijakan yang holistik dan kepemimpinan yang berkomitmen (Eshete, Wang, Jia, & Peng, 2024). Di sektor layanan kesehatan, tinjauan bibliometrik terbaru memetakan tren penelitian HRM global dan menegaskan kaitannya dengan kualitas serta efisiensi layanan, memperlihatkan bagaimana pengelolaan SDM memengaruhi performa operasional (Qin et al., 2023; Wang et al., 2024). Pada level proses individual, studi empiris menunjukkan bahwa manfaat pelatihan yang dipersepsikan karyawan meningkatkan komitmen afektif melalui kesiapan berubah, menjelaskan mekanisme psikologis yang menghubungkan praktik HR dengan kinerja (Mansour, El-Said, & Aboul-Ela, 2022). Dengan demikian, bukti kontemporer tersebut memperbarui dan menguatkan definisi klasik MSDM sebagai pendayagunaan manusia yang sistematis dan berorientasi tujuan melalui fungsi-fungsi utama seperti perencanaan, rekrutmen–seleksi, pengembangan SDM, pengembangan karier, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan industrial.

Komunikasi

Secara umum, unsur komunikasi dapat digambarkan menjadi empat bagian, yaitu komunikator, pesan, media, dan komunikan. Istilah dari komunikator adalah sender, encorder atau pengirim pesan, yaitu perorangan ataupun lembaga yang bertindak sebagai pemberi atau pengirim pesan. Bukan hanya sebagai pengirim pesan, komunikator juga dapat sekaligus sebagai penggagas atau disebut sebagai narasumber, Arie Cahyono, (2020:15). Menurut Arni (2020: 4), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku.

Proses Komunikasi

Proses komunikasi dimulai dari pikiran seseorang yang berniat mentransmisikan (menyampaikan) pesan atau informasi; gagasan tersebut kemudian dilambangkan ke dalam simbol baik berupa ujaran, tulisan, maupun visual agar dapat dipahami pihak lain. Dalam konteks organisasi modern, komunikasi dipahami sebagai proses sosial untuk menciptakan dan saling menukar pesan di antara unit/anggota yang saling bergantung, sehingga koordinasi kerja tetap efektif menghadapi lingkungan yang dinamis dan tidak pasti (Darcho, Yimer, & Abate, 2024). Sejalan dengan itu, literatur organisasi menegaskan bahwa komunikasi organisasi mencakup penciptaan, pertukaran, dan penafsiran makna melalui berbagai saluran (formal maupun informal) untuk menyelaraskan tujuan, mengambil keputusan, dan menjaga kinerja bukan sekadar pengiriman informasi satu arah (Paynton & Hahn, 2021; Izak, 2024). Dengan demikian, komunikasi organisasi dapat dipahami sebagai jantung dari proses pengorganisasian: orang-orang menciptakan dan menukar pesan dalam jejaring hubungan yang saling bergantung guna mengoordinasikan tindakan dan merespons perubahan perspektif ini konsisten pada telaah mutakhir di sektor publik maupun bisnis (Ma, Liu, & Gao, 2022).

Motivasi

Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Menurut Afandi (2021:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Sedarmayanti (2021:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal posotif atau negarif, motivasi kerja adalah suatu yang

menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Sari dkk (2020:13) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Dari pendapat para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

METODE PENELITIAN

Uji Validasi

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Sugiyono, (2020:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*statistical product and service solution*) versi 23. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *coefficient corelation pearson.*

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu Sugiyono, (2020:87). Untuk menguji koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha di atas 0.60, maka dikatakan reliabel dan kalau di bawah 0.60 berarti tidak reliabel Ghozali, (2015:66).

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor-faktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2020:151) adlah sebagai berikut:

$$Y = a+b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :
Y = Kinerja karyawan
X_1= Komunikasi
X_2= Motivasi
X_3= Lingkungan kerja
a = Nilai konstanta
e = *erorr*

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai *adjusted* R^2karena nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Formula hipotesis: Ho : bi = 0, berarti variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat; Ha : bi ≠ 0, berarti variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2020:230), dimana b adalah nilai parameter dan Sb adalah *standart erorr* dari *Standart erorr* dari masing-masing parameter dihitung dari akar varians masing-masing. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria bila

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar a = 5% begitu pula sebal;iknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka menerima Ho dan menolak Ha artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F

Menurut Ghozali (2015:48) uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Hipotesis yang dapat di uji : H0 : b1 = b2 = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Ha : b1 ≠ b2 ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian validitas dari indikator penelitian seperti pada tabel berikut berikut ini:

Tabel. 1 Hasil uji validitas variabel komunikasi (X_I)

No	Pertanyaan	Koofisien Validitas 0,2352	Keterangan
	Pemahaman		
1	Saya memahami arahan pimpinan Sekretariat DPRD Empat Lawang terkait pembagian tugas.	0,706	Valid
2	Pesan atau Nota dinas dari pimpinan jelas dan sesuai prosedur kerja Sekretariat.	0,806	Valid
	Kesenangan		
3	Saya senang Informasi pekerjaan disampaikan melalui saluran yang tepat (rapat, WA resmi, surat) dan mudah diakses.	0,812	Valid
4	Saya senang mendapat kesempatan memberi umpan balik atas instruksi yang kurang jelas.	0,860	Valid
	Pengaruh pada sikap		
5	Atasan dan rekan kerja terbuka terhadap saran/pendapat dalam penyelesaian tugas.	0,746	Valid
6	Informasi dari pimpinan tidak mudah berubah-ubah, sehingga memudahkan pelaksanaan tugas.	0,563	Valid
	Hubungan semakin baik		
7	Koordinasi antar-bagian (umum & kepegawaian, persidangan, keuangan, perlengkapan) berjalan lancar.	0,363	Valid
8	Saat terjadi perubahan agenda kedewanan, informasi disampaikan tepat waktu.	0,474	Valid
	Tindakan		
9	Bahasa yang digunakan dalam komunikasi kerja sopan dan profesional.	0,644	Valid
10	Komunikasi internal mendukung kerja tim saat menyiapkan kegiatan persidangan/rapat DPRD.	0,686	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan table di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel komunikasi (X_I) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,2352.

Tabel 2 . Hasil uji validitas variabel motivasi (X_2)

No	Pertanyaan	Koofisien Validitas 0,2352	Keterangan
	Balas jasa		
1	Setelah melakukan tugas, kami selalu diberi penghargaan oleh atasan atau reward	0,654	Valid
2	Pimpinan memberikan motivasi dan dukungan saat beban kerja meningkat.	0,543	Valid
	Kondisi kerja		
3	Lingkungan kerja saya nyaman, aman, dan bersih untuk bekerja fokus.	0,796	Valid
4	Penjadwalan kerja mempertimbangkan keseimbangan beban saat agenda kedewanan padat.	0, 632	Valid
	Fasilitas kerja		
5	Fasilitas kerja (komputer, internet, printer, arsip) memadai untuk menunjang tugas.	0,717	Valid
6	Dukungan administrasi (template surat, SOP, aplikasi) mempermudah pekerjaan.	0,742	Valid
	Prestaasi kerja		
7	Pimpinan menilai kinerja secara adil tanpa membeda-bedakan pegawai.	0,748	Valid
8	Penghargaan/kesempatan pengembangan (diklat, bimbingan teknis) sesuai prestasi kerja.	0,807	Valid
	Pengakuan dari atasan		
9	Pengakuan atas keberhasilan kerja disampaikan secara jelas (lisan/tertulis).	0,454	Valid
10	Sistem tunjangan/insentif mendorong saya untuk mencapai target kerja.	0,514	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel motivasi (X_2) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,2352.

Tabel.3. Hasil uji validitas variabel lingkugan kerja (X_3)

No	Pertanyaan	Koofisien Validitas 0,2352	Keterangan
	Pencahayaan		
1	Pencahayaan di ruang kerja memadai untuk bekerja tanpa cepat lelah.	0,489	Valid
2	ventilasi ruangan nyaman dan membantu saya tetap fokus.	0,534	Valid
	Warna		
3	Suasana Tempat kerja saya asik dan penuh warna	0, 612	Valid
4	Background tempat kerja berwarna putih cocok sesuai keinginan	0,772	Valid
	Udara		

5	ventilasi ruangan nyaman dan membantu saya tetap fokus.	0,799	Valid
6	Kesegaran udara yang disediakan di Kantor cukup membantu kesegaran fisik saya	0,691	Valid
7	Kebersihan ruang kerja terjaga secara rutin.	0,791	Valid
	Suara		
8	Tingkat kebisingan di kantor tidak mengganggu konsentrasi kerja.	0,691	Valid
9	Bunyi Ponsel di dalam ruangan tempat saya bekerja, sudah dibatasi suaranya, sehingga tidak mengganggu kenyamanan pegawai bekerja	0,772	Valid
10	Ruang Kerja Kondusif	0,678	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel lingkunan kerja (X_3) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,2352.

Tabel. 4 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Koofisien Validitas 0,2352	Keterangan
	Kualitas kerja		
1	Saya bekerja sesuai SOP dan standar kualitas yang ditetapkan Sekretariat.	0,743	Valid
2	Target pekerjaan (kuantitas) dapat saya capai secara konsisten.	0,553	Valid
	Tanggung Jawab		
3	Pekerjaan saya selesai tepat waktu, termasuk saat agenda rapat/kunjungan kerja.	0,557	Valid
4	Saya mematuhi aturan dan bertanggung jawab atas hasil kerja saya.	0,690	Valid
	Kerjasama		
5	Saya aktif bekerja sama dalam tim saat menyiapkan bahan persidangan/risalah.	0,623	Valid
6	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kedewanan sesuai pembagian tugas.	0,563	Valid
7	Koordinasi dengan bagian lain mendukung hasil kerja yang lebih baik.	0,756	Valid
	Inisiatif		
8	Saya menunjukkan inisiatif mencari solusi ketika menghadapi kendala.	0,576	Valid
9	Saya memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan akurat kepada pimpinan/anggota DPRD dan tamu dinas.	0,517	Valid
10	Saya siap bekerja ekstra saat beban kerja meningkat (masa sidang, pembahasan anggaran) dengan tetap menjaga kualitas.	0,690	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,2352.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas pada instrumen variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_2), kinerja karyawan (Y)

Variable	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*	*Description*
Komunikasi (X_1)	0,848	10	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,861	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,875	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,828	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2025.

Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas isntrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 22* diperoleh hasil *Cronbach Alpha* (α) > 0,60, maka semua instrumen dinyatakan Handal.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya dua atau lebih Sugiyono, (2021:277). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	55,575	2,079		26,730	,000
	Komunikasi	,298	,079	,533	3,795	,001
	Motivasi	,190	,110	,423	1,729	,088
	Lingkungan Kerja	,283	,109	,648	2,589	,012

Sumber : Hasil Olah Data, 2023.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Tabel. 7 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,480[a]	,231	,196	3,417
a. Predictors: (Constant), komunikasi, motivasi, lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil Uji t

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 8 Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	55,575	2,079		26,730	,000
	Komunikasi	,298	,079	,533	3,795	,000
	Motivasi	,190	,110	,423	1,729	,004
	Lingkungan Kerja	,283	,109	,648	2,589	,001

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	231,085	3	77,028	6,595	.001b
	Residual	770,858	66	11,680		
	Total	1001,943	69			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), komunikasi (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3),						

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. Hal ini berarti hipotesis diterima. Maka, kinerja karyawan yang menerapkan atau memberikan kontribusi atas pekerjaan yang baik.Menurut Arni (2020: 4), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Jadi, komunikasi adalah suatu pernyataan antar manusia yang bersifat umum dengan menggunakan lembaga-lembaga yang berarti Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang..

Dengan demikian, komunikasi yang dilakukan oleh Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. merupakan suatu proses penyampaian pesan menggunakan lambang-lambang atau simbol-simbol tertentu dalam membangun hubungan atau menjaga hubungan yang sudah ada, dengan saling bertukar informasi, pengetahuan, atau wawasan yang dilakukan agar dapat mengubah sikap dan tingkah laku antar satu sama lain.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang.. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Menurut Afandi (2020:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Hana Pertiwi Chirtiani, Indra Lubis, Ery Teguh Prasetyo pada tahun 2022 menunjukkan bahwa dalam uji parsial (T) variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,988 > t_{tabel} 1,9609 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selanjutnya penelitian Desi Maryani, Tito Irwanto, Yanto Effendi pada tahun 2023 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu, karena nilai signfikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan

pekerjaannya dengan lebih baik, dan bagian dari dorongan atau semangat Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang..

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang.. Maka lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.Menurut Sukanto dan Indryo (2020:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh ilen Albert, Siti Hanila Abdul Rahman pada tahun 2023 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Selatan (β = 0,471 dengan taraf signifikansi 0,000).Dengan demikian, bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi di lingkungan kerja sekitarnya pada Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. yang meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang.

Dari hasil perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}, maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu 6,595 > 2,74 maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara komunikasi (X_I) dan motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,001 < 0,05.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Tutik Widianti, Arya Surendra, Budiwati pada tahun 2022 menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta dapat mengambil kesimpulan dari hasil yang diperoleh Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa hipotesis-hipotesis dalam penelitian terbukti semuanya benar (signifikan).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji Reward (XI) menunjukkan thitung 3,795 > ttabel 1,667 dan sigfinikasi 0,001 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti komunikasi (XI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. Maka, kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang., menerapkan atau memberikan kontribusi atas pekerjaan yang baik.
2. Hasil uji motivasi (X2) menunjukkan thitung 1,729 > ttabel 1,667 dan sigfinikasi 0,002 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. Maka, motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan penguncian dengan lebih baik.
3. Hasil uji lingkungan kerja (XI) menunjukkan thitung 2,589 > ttabel 1,667 dan sigfinikasi 0,004 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti lingkungan (XI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Empat Lawang. Maka lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dengan baik.
4. Dari nilai perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel yaitu 6,595 > 2,74, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara komunikasi (XI) dan motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. Maka, pengaruh simultan antara komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang. merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dengan memiliki kuantitas dan kualitas yang bagus untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang telah diberikan sebelumnya.

Saran

1. diharapkan agar pimpinan Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Empat Lawang. lebih intensif lagi mempelajari tentang tata cara berkomunikasi yang baik, sebab selama ini sering terjadi mis

komunnikasi, baik secara internal kantor maupun di eksternal kantor. Komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Empat Lawang dalam menjalankan tugas.

2. Motivasi adalah bagian dari diri seseorang atau individu dalam memberikan semangat dalam bekerja, maka diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan suatu dorongan atau semangat kepada karyawan dalam melaksanakannya, sehingga mereka bisa bekerja lebih baik lagi di masa depan.
3. Lingkungan kerja adalah bagian suasana kerja yang akan dilakukan atau belum, maka untuk memberikan semangat kerja, harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Untuk itu, diharapkankan kepada pimpinan agar pengaturan dalam penerangan, pengaturan dalam kebersihan dan lain sebagainya lebih diperhatikan lagi, terutama pada keamanan tempat bekerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambah variabel lain selain variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja ini, seperti variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lain sebagainya, dalam meningkatkan kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Empat Lawang.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator*). Yogyakarta: Nusa Media.

Arni. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Arie Cahyono. 2020. *Unggul Berkomunikasi.Jawa Timur : Uwais inspirasi Indonesia*

Collings, D. G., McMackin, J., Nyberg, A. J., & Wright, P. M. (2021). Strategic human resource management and COVID-19: Emerging challenges and research opportunities. *Journal of Management Studies, 58*(5), 1378–1382. https://doi.org/10.1111/joms.12695

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE.

Creswell, J. W., & Guetterman, T. C. (2020). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (6th ed.). Pearson.

Desi Maryani, Tito Irwanto Yanto Effendi, 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu”.*Jurnal Ekombis Review*, Vol. 11 No. 1 Januari 2023 page: 223 – 22 ISSN: 2338-8412 e-ISSN : 2716-4411.

Eshete, S. K., Wang, X., Jia, Y., & Peng, K. (2024). Strategic human resource management in creating an inclusive workplace: A systematic review. *SAGE Open, 14*(4), 1–25. https://doi.org/10.1177/21582440241287667

Hasibuan, H. M. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hilen Albert. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Bengkulu Selatan”. *Jurnal* Multimedia Dehasen,Vol. 1 No. 1Januari 2023page: 177–182| 177

Mangkunegara & Masram. 2017.: *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. 2021. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mansour, A., Rowlands, H., Al-Gasawneh, J. A., Nusairat, N. M., Al-Qudah, S., Shrouf, H., & Akhorshaideh, A. H. (2022). Perceived benefits of training, individual readiness for change, and affective commitment. *Cogent Business & Management, 9*(1), 1966866. https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966866

Qin, X., Chen, Y., Xu, W., & Wu, W. (2023). Human resource management research in healthcare: A bibliometric and visualization analysis. *Frontiers in Public Health, 11*, 1171223. https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1171223

Rivai. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Bandung; Rajagrafindo persada.

Rotea, C. C., Mynhardt, R. H., & Ferreira, M. (2023). The link between HRM practices and performance in healthcare: The mediating role of the organizational change process. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(10), 5952. https://doi.org/10.3390/ijerph20105952

Sari dkk. 2020. “Perilaku Pencegahan Covid-19 Ditinjau dari Karakteristik Individu dan Sikap Masyarakat”. *Jurnal* Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia. 1(1): halaman 33

Sardiman 2021. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok : Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: PT Refika Aditama.

Sutardji. 2016*. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta; Dee Publish.

Sutrisno. 2021.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Sugiyono. 2020. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Sugiono. 2021 . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung; Alfabeta.

Tutik Widianti, Arya Surendra, Karunia Budiwat. 2022. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Jebres Surakarta”. *Jurnal* Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. ISSN 2085-2215 Vol.20 No.1 Januari 2022.

Yasir. 2020. *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan Perubahannya*. Surabaya: Permata Pres.