



The Influence Of Communication, Motivation And Work Environment
On Employees' Performance At The Department Of Fire Fighting And
Rescue Office Of Bengkulu City

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan
Penyelamatan Kota Bengkulu

Edy Febrianto ¹⁾; Ermy Wijaya ²⁾; Iswidana Utama Putra ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ edyfebrianto997@gmail.com

How to Cite :

Febrianto, E., Wijaya, E., Putra, U, I. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. . Jurnal Pakar Manajemen. 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [10 Agustus 2024]
Revised [15 September 2024]
Accepted [19 September 2024]

KEYWORDS

Communication, Motivation, Work Environment, Employees' Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk mengetahui apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. 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 $Y = 55,101 + 0,271 X_1 + 0,196 X_2 + 0,257 X_3 + 2,070$, Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Hasil menunjukkan bahwa uji komunikasi (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 3,504 > t_{tabel} 1.666$ dan sigfinikasi $0,001 < 0,05$, berarti komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Hasil uji motivasi (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 1,708 > t_{tabel} 1.666$ dan sigfinikasi $0,002 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Hasil uji lingkungan kerja (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 2,277 > t_{tabel} 1.666$ dan sigfinikasi $0,006 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti lingkungan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Hasil nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $5,906 > 2,74$ maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether communication, motivation and work environment influence employees' performance at the Department of Fire Fighting and Rescue Office of Bengkulu City. This type of research is a type of quantitative descriptive research. The data collection method in this research uses observation and questionnaire techniques, with a sample of 70 respondents. The results of the research show that multiple linear regression $Y = 55.101 + 0.271 X_1 + 0.196 X_2 + 0.257 X_3$ on employees' performance at the Department of Fire Fighting and Rescue Office of Bengkulu City. The results show that the communication test (X_1) shows t count $3.504 > t$ table

1.666 and significance 0.001 < 0.05, meaning that communication (X1) has a positive and significant effect on employees' performance at the Department of Fire Fighting and Rescue Office of Bengkulu City. The results of the motivation test (X2) show t count 1.708 > t table 1.666 and significance 0.002 < 0.05, so the results of the hypothesis H_a are accepted and H_o is rejected, meaning that motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance at the Department of Fire Fighting and Rescue Office of Bengkulu City. The results of the work environment test (X3) show t count 2.277 > t table 1.666 and significance 0.006 < 0.05, so the results of H_a is accepted and H_o is rejected, meaning that the environment (X3) has a positive and significant effect on employees' performance at the Department of Fire Fighting and Rescue Office of Bengkulu City. The result of F count is greater than F table, namely 5.906 > 2.74, so it is concluded that the Hypothesis is Accepted, meaning that there is a simultaneous influence between communication (X1) and motivation (X2) and the work environment (X3) on employee performance (Y) at the Department of Fire Fighting and Rescue Office of Bengkulu City. This can be seen at the significance level of 0.001 < 0.05.

PENDAHULUAN

Organisasi akan memberikan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sampai mana karyawan dapat mengerjakan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang telah di berikan. Penilaian yang dilakukan di suatu organisasi akan memudahkan dalam menilai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi karena dengan meningkatnya kinerjanya, maka dapat meningkatkan kualitas dalam organisasi tersebut. Peningkatan hal tersebut, membutuhkan komunikasi yang baik. Secara umum, unsur komunikasi dapat digambarkan menjadi empat bagian, yaitu komunikator, pesan, media, dan komunikan. Menurut Arni (2016:4) menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Komunikasi dapat dilakukan dengan mengandalkan media seperti telepon ataupun alat komunikasi yang lain. Jika komunikasi terus dilakukan tidak menutup kemungkinan bahwa kinerja karyawan juga dapat meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dari hal diatas, dengan fenomena yang ada, sering terjadi mis komunkasi atau kesalahfahaman dalam berkomunikasi. Sebab, dimana karywan tidak memiliki pengatahuan penuh dari apa arti makna komunikasi, atau simbol-simbol dari suatu komunkasi tersebut, baik secara verbal maupun non verbal. Maka sering terjadi salah informasi ketika ada kebakaran. Selain itu, setiap ada kejadian, karyawan susah dihubungi dan terkadang alat komunikasinya tidak aktif. Untuk itu, pihak kantor Pemadam Kebakaran Kota Bengkulu harus memberikan suatu pemahaman tentang kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dan lain sebagainya. Selain faktor komunikasi, perlu adanya dorongan atau motivasi dalam bekerja. Sebab, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Afandi (2018:23) 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. Namun, sering terjadi perbedaan pendapat antar sesama pegawai dalam bekerja. Perbedaan ini disebabkan oleh adanya perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja. Setiap pegawai berkewajiban memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya ridak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang di dalam peningkatan kinerja pegawai. Padahal motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tugas.

Sehingga faktor tersebut, dapat mempengaruhi kinerja pada lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) 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. Namun, tentang lingkungan kerja, ditemukan fenomena adanya tempat pekerjaan yang belum tertata rapi, sehingga mengakibatkan tidak efektifnya suatu perkerjaan. Lingkungan kerja menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan semangat di dalam perkerjaan sehingga meningkatkan kinerja. Dengan demilkian, lingkungan kerja yang ada di Kantor Dinas Pemadam



Kebakaran dan Penyelematan Kota Bengkulu harus dapat memahami arti dari keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, harus memahami metode kerjanya, sehingga dapat berpengaruh pada kerjanya, baik sebagai perorangan. Berangkat dari pokok permasalahan yang ada, maka penulis memiliki ide pemikiran untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan yang dihadapi oleh pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelematan Kota Bengkulu tentang tata cara berkomunikasi yang baik antara sesama, apakah dengan adanya dorongan atau motivasi kerja dapat berjalan dengan baik, serta bagaimana lingkungan kerja yang mereka hadapi dalam melakukan suatu pekerjaan, untuk itu, penulis memiliki alasan yang kuat untuk mengkaji lebih jauh faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat kemampuan pegawai maupun tenaga honorer dalam melakukan suatu pekerjaan, apakah itu didasari oleh hambatan teknis yang sering muncul dalam pengiriman pesan, sehingga pesan lambat diterima, atau hambatan senamantik dalam penyampaian kurang ideal atau kurang efektif atau faktor lainnya. Maka proses komunikasi haruslah berjalan sesuai dengan arah dan perintah oleh atasan.

Selanjutnya, alasan lain dalam suatu motivasi dalam bekerja, banyak faktor yang menghambat dalam bekerja, seperti kebutuhan hidup, dimana mereka bekerja berorientasi kepada kebutuhan makan, minum, perumahan dan lain sebagainya, belum terpenuhi dengan maksimal atau kebutuhan lainnya dalam mencapai masa depan. Alasan selanjutnya mengenai lingkungan kerja, dimana faktor lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik. Lingkungan fisik ini merupakan kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai dan lain sebagainya. Kemudian mengenai lingkungan kerja secara psikis, dimana lingkungan yang menyangkut tentang hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis inilah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pekerjaan yang berlebihan. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal serta sistem pengawasan yang buruk, yang mengakibatkan ketidak stabilan bekerja dan mengakibatkan stres dalam bekerja dan lain sebagainya

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengembangan. Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif. Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Menurut Hamali (2016:2) mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Sedangkan menurut Handoko dalam Purnaya (2016:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan organisasi. Maka dari itu, dapat didefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual. Kemudian, MSDM dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya. Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:9) sebagai berikut:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi saran untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dalam prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Komunikasi

Secara umum, unsur komunikasi dapat digambarkan menjadi empat bagian, yaitu komunikator, pesan, media, dan komunikan. Istilah dari komunikator adalah sender, encoder 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, (2019:15). Menurut Arni (2016: 4), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku. Menurut Sutrisno (2017:17), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

Menurut Yasir, (2020:16) bahwa komunikasi juga dapat didefinisikan mengeluarkan pikiran, yang berarti memindahkan gagasan melalui lambang-lambang yang di mengerti kepada orang lain, dengan tujuan agar orang lain itu memahami apa yang dimaksudkan. Dengan kata lain komunikasi adalah suatu pernyataan antar manusia yang bersifat umum dengan menggunakan lembaga-lembaga yang berarti. Berdasarkan beberapa definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli, maka dapat dimaknai bahwa komunikasi adalah 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 sama lain.

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 (2018:23) 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 (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Sari dkk (2018:13) 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.

Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) 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. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2018) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas



kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jadi, kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh semua karyawan. Bagi perusahaan, Karyawan yang melaksanakan kinerjanya dengan baik merupakan hal yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan yang diceritakan kepada orang lain Sugiyono, (2017:367). Dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner, test, wawancara, dan sebagainya di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur secara tepat dan benar. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ yaitu $70-2 = 68$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Maka nilai Koefisien validitas dengan alpha 5% (0.05) adalah sebesar 0,2352. Hasil uji validitas pada Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1)

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas 0,2352	Keterangan
Pemahaman			
1	Saya merasa faham ketika diberi arahan pimpinan dalam menyampaikan tugas masing-masing	0,686	Valid
2	Pesan yang diarahkan oleh pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sesuai petunjuk	0,767	Valid
Kesenangan			
3	Pesan yang disampaikan oleh pimpinan cukup menyenangkan dengan suasana yang tidak tegang	0,813	Valid
4	Informasi setiap kejadian kebakaran dalam suasana apapun, harus menyenangkan hati	0,862	Valid
Pengaruh pada sikap			
5	Komunikasi sesama tim, dalam hal tugas, dapat mempengaruhi sikap saya dalam bertindak, sesuai keinginan	0,710	Valid
6	Pesan yang disampaikan oleh pimpinan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu selalu mempengaruhi sikap saya dalam bekerja	0,548	Valid

Hubungan semakin baik			
7	Dalam melaksanakan tugas, saya harus menjaga hubungan baik walaupun beda pendapat	0,356	Valid
8	Dalam bekerja, kami selalu dituntut untuk memiliki hubungan baik sesama rekan dalam bekerja di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu	0,439	Valid
Tindakan			
9	Setelah mendengar perintah atasan, kami selalu mengalami perubahan dalam bertindak, baik dalam tim maupun perseorangan	0,632	Valid
10	Tindakan yang diberikan akan berdampak positif dalam bekerja jika semua tim dapat bekerjasama, baik dalam berkomunikasi maupun dalam bekerja.	0,621	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

Berdasarkan table di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel komunikasi (X₁) 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 (X₂)

No	Pertanyaan	Koofisien Validitas 0,2352	Keterangan
Balas jasa			
1	Setelah melakukan tugas, kami selalu diberi penghargaan oleh atasan atau <i>reward</i>	0,654	Valid
2	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada bawahan ketika pekerjaan baik	0,543	Valid
Kondisi kerja			
3	Tempat saya bekerja cukup nyaman, aman dan bersih sesuai keinginan	0,796	Valid
4	Dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu lingkungan kerjanya cukup baik dan selalu baik walaupun dalam kondisi bekerja	0,632	Valid
Fasilitas kerja			
5	Fasilitas di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu cukup baik	0,717	Valid
6	Dalam melaksanakan tugas, fasilitas di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu cukup memadai dalam menunjang pekerjaan	0,742	Valid
Prestaasi kerja			
7	Pimpinan tidak membeda-bedakan sesama tim dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu	0,748	Valid
8	Hadiah yang diberikan atasan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sesuai prestasi yang dia capai	0,807	Valid
Pengakuan dari atasan			
9	Atasan akan memberikan pernyataan atas pengakuan dari karyawan yang memiliki prestasi yang baik	0,454	Valid
10	Pengakuan atasan selalui kami terima jika itu dianggap berhasil atau menolak jika itu tidak sesuai kinerjanya dalam memotivasi pekerjaan	0,514	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.



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 0,2072.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Pertanyaan	Koefisien Validitas 0,2352	Keterangan
Pencahayaan			
1	Cahaya penerangan yang disediakan oleh di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu cukup membantu saya bekerja.	0,489	Valid
2	Penerangan dalam menunjang kinerja para karyawan cukup baik dalam melaksanakan tugas	0,534	Valid
Warna			
3	Warna putih dinding tempat saya bekerja di di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sesuai keinginan	0,612	Valid
4	Warna alat-alat kerja saya di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu cukup bervariasi dan mudah dikenal	0,772	Valid
Udara			
5	Kondisi pertukaran udara tempat saya bekerja di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sudah cukup baik.	0,799	Valid
6	Kesegaran udara yang disediakan oleh di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu cukup membantu kesegaran fisik saya	0,691	Valid
7	Sirkulasi udara di setiap ruangan, baik di gudang maupun di luar kantor sudah standar kesehatan yang diberikan oleh Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu	0,791	Valid
Suara			
8	Suara di dalam ruangan tempat saya bekerja di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu tidak terlalu bising, sehingga nyaman untuk bekerja.	0,691	Valid
9	Bunyi suara HP di dalam ruangan tempat saya bekerja, sudah dibatasi suaranya, sehingga tidak mengganggu kenyamanan pegawai bekerja	0,772	Valid
10	Dalam pemberian pengeras suara sudah memiliki standar yang diberikan oleh di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu	0,678	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,2072.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Koofisien Validitas 0,2352	Keterangan
Kualitas kerja			
1	Kami selalu bekerja dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan	0,718	Valid
2	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu dapat dicapai dengan baik dan optimal	0,557	Valid
Tanggung Jawab			
3	Bekerja dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan	0,566	Valid
4	Selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan	0,693	Valid
Kerjasama			
5	Kami selalu kompak dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu	0,602	Valid
6	Kami selalu ikut berpartisipasi dalam setiap beberapa kegiatan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, baik diluar maupun didalam kantor	0,624	Valid
7	Kerjasama tim selalu dituntut dalam melaksanakan tugas di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu	0,792	Valid
Inisiatif			
8	Saya konsisten dalam bekerja, dan selalu berinisiatif sebelum diperintah oleh atasan	0,599	Valid
9	Inisiatif dalam bekerja, sangatlah dibutuhkan oleh seluruh anggota di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu	0,524	Valid
10	Dalam melakukan pekerjaan, anggota pemdam kebakaran, harus memiliki inisiatif yang tinggi sebelum melakukan pekerjaan, seperti menyiapkan peralatan ketika ada informasi kebakaran yang mendadak.	0,693	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023.

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 0,2072.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach alpha*, yaitu jika uji reliabilitas bersama sama terhadap seluruh pertanyaan. Sesuatu dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60. Realibilitas pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Pada Instrumen Variabel Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₂), Kinerja Karyawan (Y)

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Description
Komunikasi (X ₁)	0,851	10	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,861	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,875	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2023.



Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas instrumen 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.

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, (2013:277). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,101	2,070		26,617	,000
	Komunikasi	,271	,077	,476	3,504	,001
	Motivasi	,196	,115	,424	1,709	,002
	Lingkungan Kerja	,257	,113	,571	2,277	,006

Sumber : Hasil Olah Data, 2023.

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresinya:

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

$$Y = 55,101 + 0,271 X_1 + 0,196 X_2 + 0,257 X_3 + 2,070$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁b₂ b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Komunikasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan Kerja

e = error

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta regresi sebesar 55,101 artinya jika tidak ada variabel komunikasi (X₁), motivasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) nilainya 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 55,101.
- Koefisien regresi sebesar 0,271, artinya jika variabel komunikasi (X₁) dan motivasi nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja karywan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,271. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara komunikasi (X₁) terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.
- Koefisien regresi sebesar 0,196, artinya jika variabel komunikasi (X₁) dan motivasi (X₂) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,196. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara motivasi (X₂) terhadap terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.
- Koefisien regresi sebesar 0,257, artinya jika variabel komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₃) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,257. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

Uji Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen

yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Hasil uji determinasi didalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,212	,176	3,557
a. Predictors: (Constant), komunikasi, motivasi, lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,212 atau (21%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 21% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (21%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 79% (100% - 21%.) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

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		
1	(Constant)	55,101	2,070		26,617	,000
	Komunikasi	,271	,077	,476	3,504	,001
	Motivasi	,196	,115	,424	1,709	,002
	Lingkungan Kerja	,257	,113	,571	2,277	,006

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil keputusan bahwa:

1. Hasil uji komunikasi (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 3,504 > t_{tabel} 1.666$ dan sigfinikasi $0,001 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.
2. Hasil uji motivasi (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 1,708 > t_{tabel} 1.666$ dan sigfinikasi $0,002 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.
3. Hasil uji lingkungan kerja (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 2,277 > t_{tabel} 1.666$ dan sigfinikasi $0,006 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti lingkungan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama, apakah terdapat rpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikansi 0,05. Dimana nilai F_{tabel} (lihat lampiran distribusi F untuk probabilitas 0,05 adalah sebesar 2,74. Adapun hipotesis (dugaan) yang diajukan dalam uji F ini adalah "terdapat pengaruh komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel *Coefficients*^a ANOVA^b dibawah ini :



Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224,145	3	74,715	5,906	,001 ^b
	Residual	834,941	66	12,651		
	Total	1059,086	69			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), komunikasi (X ₁), motivasi (X ₂), lingkungan kerja (X ₃),						

Sumber : Hasil olah data, 2023.

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $5,906 > 2,74$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara komunikasi (X₁) dan motivasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima. Maka, kinerja karyawan yang menerapkan atau memberikan kontribusi atas pekerjaan yang baik. Menurut Arni (2016: 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 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Tutik Widiyanti, 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).

Dengan demikian, komunikasi yang dilakukan oleh Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu 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 Karyawan Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Menurut Afandi (2018:23) 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 signifikan 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 karyawan dalam bekerja di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Maka lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) 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 ($\beta = 0,471$ dengan taraf signifikansi 0,000).

Dengan demikian, bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi di lingkungan kerja sekitarnya pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu yang meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu

Dari hasil perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $5,906 > 2,74$ maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Tutik Widiyanti, 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). Dengan demikian, bahwa pengaruh simultan antara komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu", memperoleh kesimpulan bahwa:

1. Hasil uji *Reward* (X_1) menunjukkan $t_{hitung} 3,504 > t_{tabel} 1.666$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Maka, kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, menerapkan atau memberikan kontribusi atas pekerjaan yang baik.
2. Hasil uji motivasi (X_2) menunjukkan $t_{hitung} 1,708 > t_{tabel} 1.666$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Maka, motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.
3. Hasil uji lingkungan kerja (X_3) menunjukkan $t_{hitung} 2,277 > t_{tabel} 1.666$ dan signifikansi $0,006 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti lingkungan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. 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 F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $5,906 > 2,74$, maka disimpulkan bahwa Menerima Hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. Maka, pengaruh simultan antara komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu 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

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada kinerja karyawan Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu yakni:

1. Diharapkan agar pimpinan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu lebih intensif lagi mempelajari tentang tata cara berkomunikasi yang baik, sebab selama ini sering terjadi mis komunikasi, baik secara internal kantor maupun di eksternal kantor. Komunikasi sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.
2. Motivasi adalah bagian dari diri seseorang atau individual dalam memberikan semangat dalam bekerja, maka diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan suatu dorongan atau semangat kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga mereka bisa bekerja lebih baik lagi kedepannya.
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, diharapkan 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 karyawan di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arni. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arie Cahyono. 2019. *Unggul Berkomunikasi. Jawa Timur : Uwais inspirasi Indonesia*
- Busro. 2015. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 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.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hana Pertiwi Chirtiani, Indra Lubis, Ery Teguh Prasetyo. 2022. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi". Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta.
- Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- 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. 1 Januari 2023 page: 177–182| 177
- Handoko & Purnaya. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara & Masram. 2017.: *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung; Rajagrafindo persada

- Sari dkk. 2018. "Perilaku Pencegahan Covid-19 Ditinjau dari Karakteristik Individu dan Sikap Masyarakat". *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia*. 1(1): halaman 3
- Sardiman 2018. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok : Rajawali Pers
- Sukanto dan Indryo. 2018. *Manajemen Produksi, Edisi keempat*. Yogyakarta; BPFE.
- 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. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sukanto dan Indryo. 2018. *Manajemen Produksi, Edisi keempat*. Yogyakarta.: BPFE.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Tutik Widiarti, 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.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Yasir. 2020. *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 dan Perubahannya*. Surabaya: Permata Pres.