

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMP NEGERI 2 JOGOROTO

Nurul Aini¹, Henny Dwijayani², Evan Andarianto Ammaridho³,

nurul.aini78.na@gmail.com¹, hennydwija@gmail.com², evanandarianto7@gmail.com³.

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darul ‘Ulum

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari organisasi yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah Mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. populasi dan sampel seluruh Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto sebanyak 42 pegawai Teknik analisis data menggunakan teknik analisis inferensial yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan regresi. Uji hipotesis menggunakan Uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi organisasi memiliki Kontribusi pada Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto, Motivasi kerja memiliki Kontribusi pada Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto, Lingkungan kerja memiliki Kontribusi pada Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto dan Komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto

Kata kunci : Komunikasi organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari organisasi yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan organisasi. Mengelola pegawai tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara organisasi dengan pegawai untuk mencapaitujuan organisasi bersama. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen organisasi harus mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dan hal tersebut mencakup peningkatan kinerja (Hasibuan 2020).

Menurut (Moeheriono, 2019) kinerja adalah gambaran tingkat implementasi tindakan atau program kebijakan untuk melaksanakan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi diatuhkan oleh perencanaan strategis organisasi. Kinerja bisa diketahui dan diukur apakah seseorang atau sekelompok pegawai telah memiliki kriteria keberhasilan ditetapkan oleh organisasi. Jika tidak ada tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk pengukuran, maka kinerja

untuk seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin ditentukan tanpa tolok ukur kesuksesan.

Menurut (Wibowo, 2022) komunikasi sangat penting dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para pegawai tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Kenyataannya komunikasi tidak berjalan sesuai dengan harapan, karena pesan yang dikirim tidak dapat tersampaikan dengan baik yang disebabkan karena beberapa faktor seperti kurang ketersediaan alat atau fasilitas komunikasi, serta perbedaan penafsiran karena ketidakjelasan dalam penyampaian atau penerimaan pesan, sehingga muncul adanya sebuah miskomunikasi dan tidak jarang menimbulkan konflik. Perbedaan arti di antara yang dimaksudkan oleh pengirim dengan interpretasi penerima dinamakan distorsi (Muhammad, 2019). Oleh karena itu suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik. Komunikasi disebut efektif atau berhasil apabila makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan dan makna informasi yang diterima oleh penerima adalah sama (Ismuhadjar dan Zami, 2020).

Dalam rangka peningkatan kualitas kinerja guru dan pegawai tentulah ada hal-hal yang menunjang tercapainya kinerja yang maksimal salah satunya adalah motivasi. Menurut Indri, Achmad dan Amran (2017), motivasi merupakan factor penting dalam diri manusia yang berperan menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja, guru mempunyai dorongan yang semangat baik dari dalam maupun luar dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar agar tercapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya. Hal ini memberikan gambaran bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan membentuk kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja yang baik menjadi sangat penting lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan motivasi kerja yaitu tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu udara yang tepat dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja (Mangkunegara, 2020)

Penelitian ini mengambil objek pada SMP Negeri 2 Jogoroto Kabupaten Jombang yang merupakan Sekolah menengah pertama yang berada di Ds Alang-Alang Caruban Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang. Komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor krusial yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan meneliti dua variabel ini, penelitian ini dapat mengungkap bagaimana ketiganya berperan dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai di lembaga pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan, SMP Negeri 2 Jogoroto memiliki struktur organisasi dan lingkungan kerja yang unik. Meneliti konteks ini memberikan wawasan yang lebih spesifik dan aplikatif bagi pihak manajemen sekolah untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawainya. Selain itu Kinerja pegawai, khususnya tenaga pendidik dan kependidikan, sangat menentukan kualitas layanan pendidikan. Judul ini mencerminkan tujuan praktis untuk membantu sekolah meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja pegawainya.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja pegawai harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja pegawai itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya yang terencana, terarah, insentif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2020) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Menurut (Mathis, Robert L & Jackson, 2020) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (Sutrisno, 2022) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2020) mengemukakan bahwa, kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku (Andriyani, Darmawan, & Hidayati, 2018). Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama dan saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama (Duha, 2018). Organisasi tidak lepas dari komunikasi, karena komunikasi sebagai jembatan interaksi antar anggota organisasi. Komunikasi yang baik merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses penyampaian informasi, ide-ide antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Komunikasi organisasi merupakan proses saling menukar pesan dalam satu jaringan yang saling berketergantungan satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (Subkhi & Jauhar, 2013). Komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi (Pace & Faules, 2010). Komunikasi organisasi yaitu pengirim dan penerima pesan di dalam suatu organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi (Subkhi & Jauhar, 2013). Organisasi keperawatan membutuhkan komunikasi organisasi yaitu proses penyampaian dan pemahaman informasi. Komunikasi dalam organisasi keperawatan sangat

penting untuk memperkuat hubungan satu sama lain dan memperlancar pelayanan keperawatan. Komunikasi dalam organisasi adalah proses terjadinya pertukaran pandangan dan gagasan di dalam organisasi (Marquis & Huston, 2010). Informasi dalam pelayanan keperawatan di peroleh melalui komunikasi organisasi keperawatan.

Indikator Komunikasi organisasi

Rahman & Prasetya (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur komunikasi organisasi adalah :

1. Komunikasi Kebawah (*Downward Communication*)
Komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi berarti ia mengalir dari wewenang yang lebih tinggi ke wewenang yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum adalah instruksi, memo resmi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan.
2. Komunikasi Keatas (*Upward Communication*)
Kebutuhan komunikasi ke bawah sama banyaknya dengan jumlah komunikasi ke atas. Alat komunikasi ke atas yang sering digunakan secara luas terdiri dari kotak saran, rapat kelompok, laporan kepada penyelia, dan prosedur permohonan atau keluhan. Bentuk komunikasi ini biasanya tersendat-sendat dan tersaring. Setiap jenjang pimpinan enggan meneruskan masalah ke atas karena hal itu dapat dipandang sebagai pengakuan kegagalan. Para pegawai biasanya cenderung hanya memberitahu atasan tentang hal-hal yang menurut mereka ingin didengar atasan. Jadi, setiap bawahan memiliki alasan untuk memilih, menafsirkan dan berbagai tindakan penyaringan informasi lainnya.
3. Komunikasi Horizontal
Tersedianya arus komunikasi horizontal sering kali dilupakan dalam sebuah desain organisasi. Komunikasi horizontal sangat penting bagi koordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian. Komunikasi dari teman sejawat seringkali diperlukan untuk mengadakan koordinasi dan dapat juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020). Menurut Afandi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Menurut Sarwono (2020) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja

para pegawai. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut (Silalahi, 2019) Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel peneliti dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan ini menggunakan pendekatan positivisme. Menurut (Sugiyono, 2022) jenis penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Objek/Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2022) Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu). Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian survei sosial, subjek penelitian ini adalah manusia (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan obyek pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan subyek penelitian responden SMP Negeri 2 Jogoroto.

Definisi Variabel

Definisi operasional adalah suatu operasional yang ditunjukkan pada variabel atau dengan cara memberikan arti pada kegiatan operasional yang perlu mengukur variabel tersebut. Definisi operasional meliputi :

1. Variabel bebas (X) terdiri dari :
 - a) Komunikasi Organisasi (X1)
 - a. Komunikasi Kebawah (*Downward Communication*)
 - b. Komunikasi Keatas (*Upward Communication*)
 - c. Komunikasi Horizontal
 - b) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang terdapat didalam diri setiap orang pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto dengan begitu pegawai akan menjalankan tugasnya dengan baik. adapun menurut Hasibuan (2020) Indikatornya :
 - c) Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. adapun menurut Hakim, & Malik (2019) Indikatornya :
2. Variabel terikat Y :yaitu Kinerja Pegawai (Y)

Diadaptasi dari (Mangkunegara, 2019) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

 - a. Kualitas kerja. Kerapihan, ketelitian, hasil kerja pegawai mampu menyelesaikan tugas

dan pekerjaannya sesuai dengan sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

- b. Kuantitas kerja. Kecepatan, kemampuan pegawai mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan tepat, teliti dan rapih.
- c. Tanggung Jawab. Hasil kerja, pengambilan keputusan, kerja sama yang diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang diberikan dan efisiensi.
- d. Kerjasama. Jalinan kerjasama, kekompakan yang diberikan pegawai mampu untuk berpartisipasi baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- e. Inisiatif. Kemampuan mengatasi masalah yang diberikan kepada pegawai dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menguraikan atau memaparkan data yang telah diperoleh tanpa bertujuan untuk menarik generalisasi atau kesimpulan umum dari temuan tersebut. etode analisis deskriptif presentase digunakan untuk menilai Budaya Organisasi Fisik, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Analisis ini menggunakan skala 1–5; rentang skor ditentukan dengan rumus berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$
$$\text{Rentang Skor} = \frac{5 - 1}{5}$$
$$= 0,8$$

Sehingga interprestasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8	=	Sangat Rendah
1,81 – 2,6	=	Rendah
2.61 – 3,4	=	Cukup
3,41 – 4,2	=	Tinggi
4,21 – 5,0	=	Sangat Tinggi (Sudjana, 2018)

Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menggambarkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat. Menurut (Sugiyono, 2022) uji validitas merupakan proses evaluasi terhadap isi dari suatu instrumen, yang bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen tersebut dapat digunakan secara andal dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis hubungan atau korelasi antara setiap item pertanyaan dengan skor total variabel. Skor total diperoleh dari jumlah seluruh skor pada masing-masing item, dan hubungan antara skor item dengan skor total tersebut harus memenuhi kriteria relevansi secara statistik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap masing-masing variabel dalam penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana jawaban responden terhadap instrumen penelitian bersifat konsisten, sehingga dapat dipercaya keabsahan dan kesungguhannya. Instrumen

dalam penelitian ini diuji reliabilitasnya menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (Sugiyono, 2022).

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian mengenai pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen akan diterapkan teknik uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda akan memberikan informasi mengenai arah dan signifikansi pengaruh variabel. Rumus yang dapat digunakan untuk memperoleh hasil dari model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefisien
X1	= Komunikasi Organisasi
X2	= Motivasi Kerja
X3	= Lingkungan Kerja
e	= Standart eror

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji *goodness of fit* atau koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Uji Parsial (t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Rumus untuk mencari t_{tabel} adalah $t_{\text{tabel}} = (\alpha ; n - k)$

Keterangan:

$\alpha = 0,05$ (dengan tingkat kepercayaan 95%)

n= sampel penelitian

k= jumlah variabel bebas

Pedoman pengambilan keputusan untuk menentukan hipotesis:

- Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima (hipotesis diterima). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak (hipotesis ditolak). Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Uji Simultan (F)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pada pengujian secara

simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel bebas secara Bersama-sama terhadap satu variabel terikat.

- a. $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ (secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara koefisien regresi dari Komunikasi Organisasi, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Terhadap Kinerja pegawai di Smp Negeri 2 Jogoroto
- b. $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ (secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Terhadap Kinerja pegawai di Smp Negeri 2 Jogoroto

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Suatu pengukuran dikatakan sesuai apabila mampu mengukur secara tepat dan sesuai dengan tujuannya. Tahapan pengujian validitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini benar-benar relevan dan sesuai dengan indikator yang diteliti (Sari. L.R et al., 2024). untuk mengetahui validitas instrumen, dapat digunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil pengujian validitas dari masing-masing item pernyataan disajikan dalam tabel 1

Tabel 1
Hasil Analisis Validitas Instrumen

No item	Variable	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi (X ₁)	0,886	0,3	valid
2		0,839	0,3	valid
3		0,815	0,3	valid
4		0,736	0,3	valid
5		0,755	0,3	valid
6		0,666	0,3	valid
1	Motivasi (X ₂)	0,783	0,3	valid
2		0,795	0,3	valid
3		0,786	0,3	valid
4		0,619	0,3	valid
5		0,842	0,3	valid
6		0,787	0,3	valid
7		0,793	0,3	valid
8		0,776	0,3	valid
1	Lingkungan Kerja (X ₃)	0,583	0,3	valid
2		0,775	0,3	valid
3		0,714	0,3	valid
4		0,738	0,3	valid
5		0,692	0,3	valid
6		0,711	0,3	valid
7		0,701	0,3	valid
8		0,809	0,3	valid
1	Kinerja (Y)	0,829	0,3	valid
2		0,770	0,3	valid
3		0,715	0,3	valid
4		0,705	0,3	valid
5		0,646	0,3	valid
6		0,802	0,3	valid
7		0,768	0,3	valid
8		0,590	0,3	valid
9		0,783	0,3	valid
10		0,630	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa semua item pernyataan memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor variabel, dengan nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Sebelum memulai penelitian utama, dilakukan serangkaian pengujian pendahuluan. Tabel

2 memperlihatkan hasil analisis reliabilitas untuk masing-masing variabel.

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	0,872	0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,901	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,792	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,898	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil evaluasi keandalan menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha yang cukup besar, yaitu angka 0,6. Ini berarti, semua indikator yang diterapkan untuk menilai variabel dalam kuesioner dapat dianggap stabil. Dengan demikian, setiap pertanyaan dalam setiap variabel dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam studi ini

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi yang dibangun melalui metode estimasi telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan, sehingga hasil estimasinya memiliki sifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) (Ghozali, 2022). Jenis pengujian asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

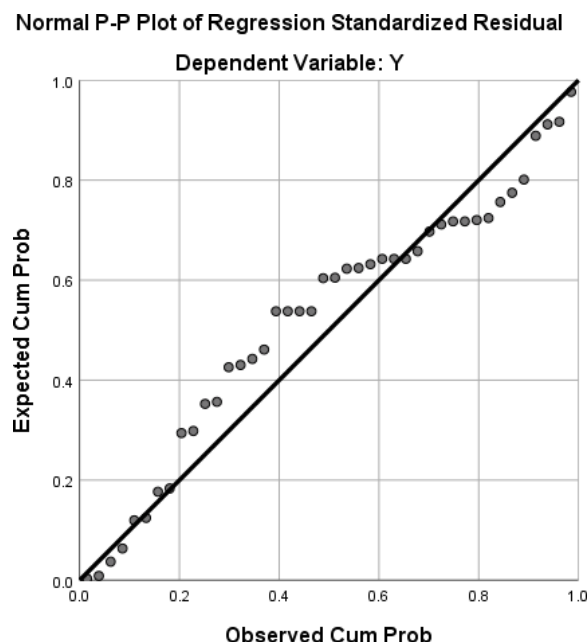
Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menilai apakah sisa-sisa dalam model regresi terdistribusi secara normal. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa variabel independen dan dependen dalam model regresi menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal.

Dalam studi ini, normalitas diuji dengan memeriksa distribusi titik-titik pada grafik Normal P-Plot dari Residual Standar Regresi terhadap variabel yang diukur.

Adapun kriteria dalam uji normalitas sebagai berikut :

- Ketika data-data tersebar di sekitar garis diagonal dan bergerak sejalan dengan arah garis itu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah memenuhi kriteria normalitas.
- Asumsi normalitas pada model regresi tidak terpenuhi ketika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak membentuk pola linear



Sumber: Lampiran SPSS, 2025

Gambar 1 Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa semua data menunjukkan distribusi normal, yang ditandai dengan sebaran data yang terletak di sekitar garis diagonal.

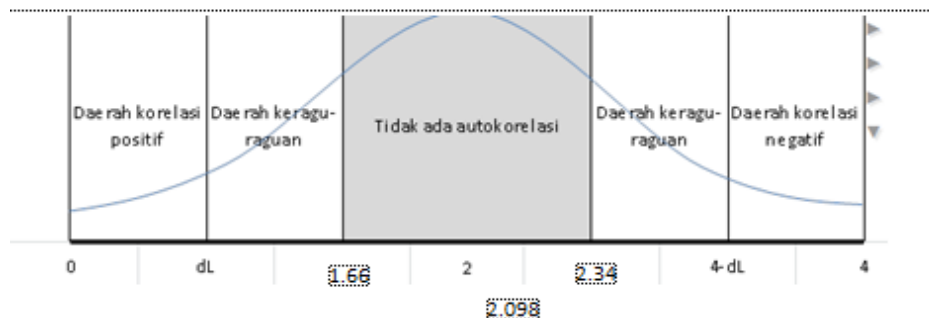
Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilaksanakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan (korelasi) antara kesalahan (*error*) dalam model regresi pada suatu waktu dengan waktu sebelumnya (data deret waktu/*time series*). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dilakukan uji dengan metode *Durbin-Watson* (DW), di mana nilai ini dapat diambil dari hasil analisis regresi berganda. Secara umum, model regresi dianggap memenuhi asumsi tidak adanya autokorelasi apabila nilai DW berada di sekitar dua atau lebih. Berikut adalah hasil perhitungan. Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak $n = 57$, k (jumlah variabel independen) = 2, sehingga diperoleh nilai $dU = 1,66$. (lampiran tabel *Durbin-Watson*). Tabel di atas menunjukkan nilai *durbin watson* diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $du < dw < 4-du$ ($1.66 < 1.772 < 2,34$) dan dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. gan nilai DW yang diperoleh dari analisis regresi ganda.

Tabel 3
Pengujian Asumsi Autokorelasi Variabel X1, X2 dan X3 Terhadap Y

	du	4-du	dw	Keputusan
Nilai	1,66	2,24	2.098	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2025



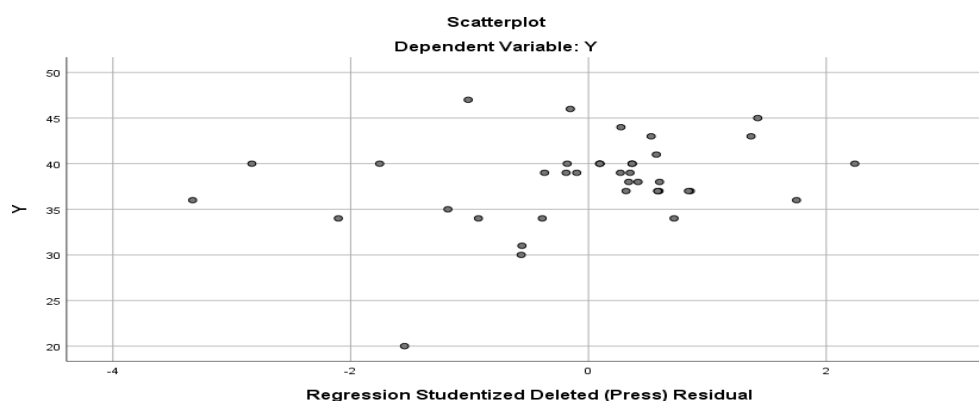
Gambar 2 Uji Autokorelasi Durbin Watson

Pada pengujian ini sampel yang diuji sebanyak $n = 42$, k (jumlah variabel independen) = 3, sehingga diperoleh nilai $dU = 1,66$. (lampiran tabel Durbin-Watson). Tabel di atas menunjukkan nilai durbin watson diatas nilai dU dan kurang dari nilai $4-dU$, $du < dw < 4-du$ ($1,66 < 2.098 < 2,34$) dan dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi ketika sebaran data atau varian dari residual dalam model regresi tidak bersifat konstan pada setiap nilai variabel independen. Gejala ini biasanya muncul akibat adanya perubahan kondisi yang tidak dapat dijelaskan secara langsung oleh model regresi yang digunakan. Apabila dari diagram scatterplot, tampak bahwa titik-titik data terdistribusi Jika sebaran titik menyebar secara acak di sekitar garis horizontal pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisita.

Berikut disajikan gambar *scatterplot* :



sumber: Lampiran output SPSS, 2025

Gambar 3 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan pengamatan pada Gambar 3, distribusi data tidak memperlihatkan kecenderungan pola tertentu, menandakan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dapat digunakan untuk tahapan analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat dikenali dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 serta nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau 10%, maka model regresi dapat dikatakan tidak mengalami permasalahan multikolinearitas (Simamora, 2015).

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model B		Std. Error	Tolerance				VIF	
1	(Constant)	1.867	2.070		.902	.373		
	X1	.615	.150	.431	4.099	.000	.196	5.100
	X2	.358	.168	.309	2.125	.040	.102	9.791
	X3	.369	.160	.260	2.307	.027	.170	5.881

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Analisis Linier Berganda

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sebagaimana disajikan pada Tabel 5

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model B		Std. Error	Tolerance				VIF	
1	(Constant)	1.867	2.070		.902	.373		
	X1	.615	.150	.431	4.099	.000	.196	5.100
	X2	.358	.168	.309	2.125	.040	.102	9.791
	X3	.369	.160	.260	2.307	.027	.170	5.881

Sumber : data yang diolah, 2025

Persamaan garis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = 1,867 + 0,615X_1 + 0,358X_2 + 0,369X_3 + e$$

1. Apabila komunikasi organisasi mengalami kenaikan 1 satuan dan variable lain dianggap tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,615 satuan
2. Apabila motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variable lain dianggap tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,358 satuan
3. Apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variable lain dianggap tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,369 satuan.

Uji t (parsial)

Dasar Pengambilan Keputusan

- 1) Apabila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 atau nilai t yang dihitung melebihi t yang terdapat dalam tabel, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan.
- 2) Di sisi lain, jika nilai signifikansi (sig) melebihi 0,05 atau nilai t yang dihitung berada di bawah t tabel, maka bisa disimpulkan tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel X

Tabel 6
Hasil Uji t (Parsial)

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model B			Std. Error			
1	(Constant)	1.867	2.070		.902	.373
	X1	.615	.150	.431	4.099	.000
	X2	.358	.168	.309	2.125	.040
	X3	.369	.160	.260	2.307	.027

Sumber : data yang diolah (2025)

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik komunikasi organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.
- 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,040 < 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai
- 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)
Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,040 < 0,05$, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 7
Uji Simultan (Uji F)

Model Sum of Squares			df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.750	3	263.250	141.439	.000b
	Residual	70.726	38	1.861		
	Total	860.476	41			

Sumber : data yang diolah (2025)

Berdasarkan uji F pada Tabel 4.11 diatas didapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0.05$, maka H4 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Komunikasi organisasi memiliki Kontribusi pada Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto. Hal ini ditunjukkan pegawai merasa bebas menyampaikan ide atau masukan kepada atasan dan dapat menyampaikan kendala pekerjaan kepada atasan tanpa ragu.
2. Motivasi kerja memiliki Kontribusi pada Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik Motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto. Hal ini ditunjukkan pegawai merasa aman dalam menjalankan tugas dan merasa dihargai atas kontribusi dalam pekerjaan.
3. Lingkungan kerja memiliki Kontribusi pada Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik Lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai SMP Negeri 2 Jogoroto. Hal ini ditunjukkan pegawai merasa tenang saat menjalankan tugas ditempat kerja dan hubungan dengan atasan berjalan dengan baik dan saling menghargai.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, peneliti dapat menyampaikan beberapa saran :

- a) Mengingat komunikasi organisasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, pihak manajemen SMP Negeri 2 Jogoroto disarankan untuk terus meningkatkan kualitas komunikasi internal. Hal ini dapat dilakukan melalui, penguatan arus informasi vertikal dan horizontal, penggunaan media komunikasi digital yang lebih efektif dan efisien.
- b) Karena motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka sekolah perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi, seperti : Memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian kerja dan menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan pribadi dan organisasi.
- c) Lingkungan kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar SMP Negeri 2 Jogoroto menata ruang kerja agar lebih nyaman, bersih, dan kondusif, dan membangun iklim kerja yang sehat, harmonis, dan bebas dari tekanan yang berlebihan

- d) Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan varibael lain, seperti memberikan penambahan tunjangan dan insentif agar kinerja pegawai semakin meningkat

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa.Publishing.
- Apriyanti, H., & Riyanto, R. (2018). *Komunikasi Downward dalam Peningkatan. Produktivitas PT. Sasa Inti*. Inter Komunika, 3(1), 80-99.
- Arvian Setya Pramaswara (2021) *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Planetmas adidaya boga*
- Asmin Supriyono, (2017) *Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Pendidikan, Vol. 18 No. 2.
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Uniska Banjarmasin*, 2(1), 24–34.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* (Edisi 11). Yogyakarta Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan, M. (2020). *Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- Herly, A. R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Jasa Penilai Publik*. 1, 39–46.
- Hendy Tannady (2022) *Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional*
- Iismuhadjar, & Zami, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan Universitas Swasta Berdasarkan Kinerja Dosen*. CV Penerbit Qiara Media
- Khusnatul Fauziyyah (2022) *Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen*
- Lince Febriana (2024) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara*
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM* (Cet.6). Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM* (Cet.7). Refika Aditama
- Mathis, Robert L & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (10th ed.).
- Mochammad Hilmy Kasyifillah (2023) *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya*
- Moehariono. (2019). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi/Moehariono* (Ed. rev.).

RajaGrafindo Persada,.

- Mohd. Winario (2023) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Kandis*
- Okhora, J., Rizan, M., & Situngkir, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional, Motivasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sanjayatama Lestari. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 41–64. <https://doi.org/10.21009/jdmb.01.1.2>
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan. Komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai*. (Studi pada Pegawai PT Jatim Times Network Malang
- Roziana Shaari (2022) *A Study of The Influence of Physical Work Environments on Employee Performance*
- Rivai. (2022). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama
- Solihin, Lukman Hakim & Ihyani Malik. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja. Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT TPAS Tamangapa Kota Makassar. *Jurnal Administrasi*
- Stanley dan Marcus Remiasa (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Kreativitas Pegawai sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya*
- Sugiyono, P. D. (2022). *Statistika untuk penelitian*. ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke 2). PT Alfabet
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grub.
- Sylvia Defitamila (2022) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi*
- Wibowo (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya. Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Jakarta : Rajawali Pers