

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Tia Ananda Mulya Sari, Dwi Hastuti, Hichmaed Tachta Hinggo

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: tiaananda356@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Krejcie dan Morgan. Responden berjumlah 88 orang. Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda menggunakan software analisis data SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor krusial yang ada di setiap perusahaan di seluruh dunia. Dengan adanya SDM yang berkualitas dalam suatu perusahaan, hal ini akan mendorong pertumbuhan perusahaan dan meningkatkan kemampuannya untuk bersaing serta beradaptasi dengan perubahan zaman. Oleh karena itu, kinerja setiap individu di dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang telah ditetapkan. (Sitanggang, 2021). Pegawai adalah salah satu elemen produksi terpenting dalam suatu instansi tanpa kehadiran mereka, sangat sulit bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Mereka berperan menentukan kemajuan atau kemunduran suatu instansi. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan bermotivasi tinggi, instansi telah memiliki aset yang sangat berharga, karena pada dasarnya manusia adalah subjek dan objek pembangunan serta merupakan faktor sentral dalam menggerakkan aktivitas organisasi atau instansi (Khoirunnisa, 2023).

Kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Riau merupakan indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam hal optimalisasi penerimaan pendapatan asli daerah (PAD). Namun, fenomena yang terjadi menunjukkan adanya sejumlah tantangan yang mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Salah satu fenomena yang paling mencolok adalah pegawai sering

kali mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, yang dapat disebabkan karena motivasi, keterbatasan fasilitas kerja dan ketidakjelasan dalam instruksi.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Siswanto, 2020). Kinerja pegawai yang baik akan berkontribusi pada peningkatan organisasi, sehingga pimpinan organisasi seharusnya selalu fokus pada peningkatan kinerja anggotanya untuk kemajuan organisasi. Selain itu, peningkatan kinerja anggota sangat terkait dengan cara organisasi mengembangkan budaya yang ada (Dunggio, 2020).

Tabel 1 Sasaran Kinerja Pegawai BAPENDA Provinsi Riau 2022-2023

Indikator	2022		2023		Keterangan	
	Realisasi	Target	Realisasi	Target		
Hasil Kerja						
1.	Kuantitas	85%	100%	83%	100%	Baik
2.	Kualitas	82%	100%	84%	100%	Baik
3.	Waktu	85%	100%	82%	100%	Baik
4.	Biaya	82%	100%	80%	100%	Baik
Perilaku Kerja						
1.	Orientasi pelayanan	83%	100%	82%	100%	Baik
2.	Integritas	81%	100%	80%	100%	Baik
3.	Komitmen	80%	100%	83%	100%	Baik
4.	Disiplin	84%	100%	80%	100%	Baik
5.	Kerja sama	83%	100%	81%	100%	Baik
6.	Kepemimpinan	85%	100%	82%	100%	Baik
Nilai Rata-Rata		83.08%		81,79%		Baik

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, (2025)

Kinerja pegawai adalah wujud dari pekerjaan yang telah dihasilkan atau dilaksanakan oleh pegawai. Hasil tersebut kemudian dicatat dengan cermat, sehingga tingkat pencapaian kinerja yang seharusnya dapat dievaluasi dengan baik dibandingkan dengan realitas yang terjadi (Soelistya, 2022). Pegawai adalah salah satu elemen produksi terpenting dalam suatu instansi tanpa kehadiran mereka, sangat sulit bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Mereka berperan menentukan kemajuan atau kemunduran suatu instansi. Dengan memiliki tenaga kerja yang terampil dan bermotivasi tinggi, instansi telah memiliki aset yang sangat berharga, karena pada dasarnya manusia adalah subjek dan objek pembangunan serta merupakan faktor sentral dalam menggerakkan aktivitas organisasi atau instansi (Khoirunnisa, 2023).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu aspek penting yang bisa mempengaruhi kenyamanan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan yang mendukung, baik dari sisi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kebersihan, maupun dari sisi sosial

seperti hubungan yang baik antar pegawai, dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kinerja (Daulay, 2021).

Faktor selanjutnya motivasi kerja dimana menurut Susanti, (2022) motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap individu untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan sesuatu di tempat kerja. Ketika motivasi kerja ini menginspirasi setiap individu dan bertindak sebagai kekuatan pendorong yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan observasi.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi, dimana menurut Zamzami dan Sahana, (2021) komunikasi adalah proses interaksi antara individu atau makhluk hidup lainnya yang melibatkan penggunaan simbol, sinyal, serta perilaku dan tindakan. Pengertian komunikasi ini setidaknya melibatkan dua orang atau lebih yang menggunakan berbagai cara berkomunikasi, seperti lisan, tulisan, atau sinyal non-verbal. Komunikasi merupakan aspek fundamental dalam kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Wandu, (2022) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Putra *et al.*, (2024) lingkungan kerja merupakan elemen yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat memberikan efek positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu fokus karyawan saat menyelesaikan tugas. Sebaliknya, jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya, mereka akan lebih betah dan dapat menjalankan aktivitas dengan lebih efisien. Hal ini memungkinkan waktu kerja dimanfaatkan secara optimal dan pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Septiawan *et al.*, (2020) motivasi kerja adalah faktor yang dapat memicu semangat atau dorongan individu maupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan mencerminkan keadaan yang mendorong mereka untuk memiliki keinginan atau kebutuhan dalam mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas yang diberikan. Motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan energi dalam bekerja, mengarahkan aktivitas selama

menjalankan tugas, serta membantu karyawan memahami adanya keterkaitan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi mereka

Komunikasi

Menurut Silviani, (2020) komunikasi adalah aktivitas yang dilakukan dengan kesadaran, secara sengaja, dan sesuai dengan tujuan serta keinginan dari pelakunya. Istilah "sadar" dalam konteks ini menunjukkan bahwa kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh seseorang sepenuhnya berada dalam kondisi mental dan psikologis yang terkontrol, bukan dalam keadaan seperti mimpi.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda). Yang mana pada penelitian ini variabel independen adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan komunikasi sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.6 Simpang Tiga, Sidomulyo Timur., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28288. Dan penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2024 s/d bulan Agustus 2025.

Populasi

Menurut (Iswahyudi *et al.*, 2023) Secara sederhana, populasi dapat diartikan sebagai suatu objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi area generalisasi dalam sebuah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang berjumlah 114 orang pegawai.

Sampel

Menurut Iswahyudi *et al.*, (2023) Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti, sehingga pemilihan sampel yang tepat akan mempengaruhi keberhasilan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Ukuran sampel ditentukan menggunakan tabel Krejcie dan Morgan, sehingga diperoleh sebanyak 88 responden. Responden yang dipilih merupakan pegawai yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Menurut (Moli Wahyuni, 2020) Statistik deskriptif pada dasarnya adalah proses mengubah data penelitian menjadi bentuk yang lebih mudah dipahami dan

diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan, dan penyusunan data dalam format numerik dan grafik.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	88	24.00	45.00	35.8182	3.71869
Motivasi Kerja	88	36.00	59.00	48.1250	4.05370
Komunikasi	88	45.00	73.00	60.1250	4.59338
Kinerja Pegawai	88	37.00	59.00	48.8182	4.12602
Valid N (listwise)	88				

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas, terdapat empat variabel yang diukur dari 88 responden, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai. Pada variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai rata- rata 35.8182, dengan nilai *minimum* 24.00 serta maksimum 45.00 dan *standard deviation* sebesar 3.71869. Untuk variabel motivasi kerja, rata-rata skor mencapai 48.1250 dengan nilai *minimum* 36.00 hingga nilai maksimum 59.00 dan *standard deviation* 4.05370. Variabel komunikasi memiliki rata-rata tertinggi sebesar 60.1250, dengan nilai *minimum* 45.00 serta nilai *maximum* sebesar 73.00 dan *standard deviation* 4.59338. Pada variabel kinerja pegawai Rata-rata skor untuk kinerja pegawai adalah 48.8182, dengan nilai *minimum* 37.00 hingga nilai *maximum* 59.00 dan *standard deviation* 4.12602.

Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji kualitas data dilaksanakan dengan melibatkan 88 responden untuk menilai hubungan antara variabel-variabel. Nilai r tabel dihitung menggunakan rumus, di mana diperoleh $df = 88 - 2 = 86$. Berdasarkan tingkat signifikansi 0,05, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,2096.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,480	0,2096	Valid
	Pernyataan 2	0,413	0,2096	Valid
	Pernyataan 3	0,645	0,2096	Valid
	Pernyataan 4	0,497	0,2096	Valid
	Pernyataan 5	0,541	0,2096	Valid
	Pernyataan 6	0,443	0,2096	Valid
	Pernyataan 7	0,511	0,2096	Valid
	Pernyataan 8	0,518	0,2096	Valid
	Pernyataan 9	0,692	0,2096	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,556	0,2096	Valid
	Pernyataan 2	0,458	0,2096	Valid
	Pernyataan 3	0,349	0,2096	Valid
	Pernyataan 4	0,636	0,2096	Valid
	Pernyataan 5	0,585	0,2096	Valid
	Pernyataan 6	0,557	0,2096	Valid
	Pernyataan 7	0,513	0,2096	Valid
	Pernyataan 8	0,467	0,2096	Valid
	Pernyataan 9	0,460	0,2096	Valid
	Pernyataan 10	0,371	0,2096	Valid
	Pernyataan 11	0,433	0,2096	Valid
	Pernyataan 12	0,276	0,2096	Valid
	Pernyataan 1	0,366	0,2096	Valid

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komunikasi (X3)	Pernyataan 2	0,533	0,2096	Valid
	Pernyataan 3	0,217	0,2096	Valid
	Pernyataan 4	0,350	0,2096	Valid
	Pernyataan 5	0,455	0,2096	Valid
	Pernyataan 6	0,568	0,2096	Valid
	Pernyataan 7	0,442	0,2096	Valid
	Pernyataan 8	0,404	0,2096	Valid
	Pernyataan 9	0,333	0,2096	Valid
	Pernyataan 10	0,488	0,2096	Valid
	Pernyataan 11	0,584	0,2096	Valid
	Pernyataan 12	0,329	0,2096	Valid
	Pernyataan 13	0,372	0,2096	Valid
	Pernyataan 14	0,409	0,2096	Valid
	Pernyataan 15	0,584	0,2096	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,466	0,2096	Valid
	Pernyataan 2	0,350	0,2096	Valid
	Pernyataan 3	0,464	0,2096	Valid
	Pernyataan 4	0,342	0,2096	Valid
	Pernyataan 5	0,440	0,2096	Valid
	Pernyataan 6	0,472	0,2096	Valid
	Pernyataan 7	0,500	0,2096	Valid
	Pernyataan 8	0,533	0,2096	Valid
	Pernyataan 9	0,499	0,2096	Valid
	Pernyataan 10	0,414	0,2096	Valid
	Pernyataan 11	0,454	0,2096	Valid
	Pernyataan 12	0,389	0,2096	Valid

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 2025

Berdasarkan analisis yang dilakukan, semua pernyataan yang diuji dalam penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel (0,2096) sehingga menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki kekuatan hubungan yang signifikan.

Hasil Uji Reabilitas

Jika hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan layak digunakan untuk penelitian ini. Sedangkan jika kurang dari 0,60 kuesioner dinyatakan tidak reliabel..

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,677	Reliabel
1.	Motivasi Kerja (X2)	0,685	Reliabel
2.	Komunikasi (X3)	0,683	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,628	Reliabel

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 2025

Berdasarkan pada Tabel 4. dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dianggap memiliki tingkat konsistensi yang dapat diterima.

Hasil Uji Normalitas

Menurut Supriadi, (2022) Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah dalam suatu model regresi, variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*), atau keduanya, memiliki distribusi normal atau tidak. Jika salah satu variabel tidak **berdistribusi** normal, maka hasil uji statistik tidak normal. Model regresi yang baik seharusnya memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Parameter yang digunakan adalah jika nilai D'Max < nilai KS tabel atau nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk *residual* > 0,05, maka asumsi normalitas dianggap terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		88
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.29047948
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.059
	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.053
<i>Test Statistic</i>		.059
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 2025

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200. Karena nilai ini lebih besar dari 0.05, berarti bahwa data yang diuji dapat dianggap berasal dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Yanti dan Hamzah (2024) Deteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui metode scatter plot, yaitu dengan memetakan nilai prediksi (ZPRED) terhadap nilai residual standar (SRESID). Sebuah model dikatakan baik apabila grafik yang dihasilkan tidak menunjukkan pola tertentu, seperti titik-titik yang terkonsentrasi di tengah, menyempit, atau melebar secara sistematis. Selain itu, pengujian secara statistik dapat dilakukan menggunakan uji Glejser, uji Park, atau uji White. Apabila model terbukti melanggar asumsi heteroskedastisitas, salah satu solusi yang dapat dilakukan adalah mengubah bentuk model menjadi logaritmik, dengan catatan bahwa seluruh data yang digunakan bernilai positif.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Table 1. Hierarchical Regression Results						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.027	3.128		2.247	.027
	Lingkungan Kerja	.039	.077	.070	.509	.612
	Motivasi Kerja	.019	.079	.037	.242	.809
	Komunikasi	-.114	.066	-.249	-1.715	.090

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,612, untuk motivasi kerja sebesar 0,809, dan untuk

komunikasi sebesar 0,090. Karena semua nilai ini lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Ini berarti bahwa varians residual dianggap konstan, sehingga asumsi yang diperlukan untuk analisis regresi terpenuhi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut H. Ghodang dan Hantono, (2020) Regresi linier berganda adalah model regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel independen atau prediktor. Istilah ini dikenal sebagai *Multiple Linear Regression*. Dikatakan regresi linier berganda jika terdapat lebih dari satu variabel independen, sedangkan jika hanya ada satu variabel independen, maka disebut regresi linier sederhana.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.701	5.005		3.537	.001
	Lingkungan Kerja	.023	.124	.020	.184	.855
	Motivasi Kerja	.555	.126	.545	4.403	.000
	Komunikasi	.060	.106	.067	.564	.574

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diintepresentasikan sebagai berikut:

1. Persamaan di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 17,701. Hal ini berarti jika variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi) diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen (kinerja pegawai) akan bernilai sebesar 17,701. Dengan kata lain, jika tidak ada pengaruh dari ketiga variabel tersebut, kinerja pegawai diperkirakan berada pada nilai 17,701.
2. Lingkungan kerja (X1) adalah 0,023 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,023, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
3. Motivasi kerja (X2) adalah 0,555 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,555, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.
4. Komunikasi (X3) adalah 0,060 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,060, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Tahitu *et al.*, (2024) Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

Tabel 8. Uji Simultan F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	539.120	3	179.707	16.025	.000 ^b
	Residual	941.971	84	11.214		
	Total	1481.091	87			

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,025 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut Tahitu *et al.*, (2024) Uji t, yang sering disebut sebagai uji parsial, digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Untuk menentukan t_{tabel} dapat di hitung dengan cara $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$ dimana α adalah tingkat kepercayaan (0,05), n adalah jumlah sampel (responden), k adalah jumlah variabel independen (X1, X2, X3) dan 1 adalah sudah ketentuan dari rumus, Maka:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,05/2 ; 88-3-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = t(0,025 ; 84) \text{ maka distribusi } t_{\text{tabel}} = 1,989$$

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.184	1.989	0.855	H1 ditolak, H0 diterima
Motivasi Kerja	4.403	1.989	0.000	H2 diterima H0 ditolak
Komunikasi	0.564	1.989	0.574	H3 ditolak H0 diterima

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji T pada tabel di atas, diperoleh interpretasi sebagai berikut:

- Hasil analisis menunjukkan bahwa t hitung untuk koefisien lingkungan kerja adalah $0,184 < t_{\text{tabel}} 1,989$ dan nilai sig lingkungan kerja adalah $0,855 > 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H0 diterima, H1 ditolak). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa t hitung untuk koefisien motivasi kerja adalah $4,403 > t_{\text{tabel}} 1,989$ dan nilai sig motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H1 diterima, H0 ditolak). Jadi secara parsial, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa t hitung untuk koefisien komunikasi adalah $0,564 < t_{\text{tabel}} 1,989$ dan nilai sig komunikasi adalah $0,574 > 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan (H0 diterima, H1 ditolak). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, komunikasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Tahitu *et al.*, (2024) Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat), yang disimbolkan dengan R^2 , menunjukkan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.603 ^a	.364	.341	3.349

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 10 diatas memperlihatkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan Nilai R Square sebesar 0,364 mengindikasikan bahwa 36,4% perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi yang dibangun, sedangkan 63,6% sementara sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 0,184 yang berada di bawah nilai t tabel 1,989, serta nilai signifikansi sebesar 0,855 yang melebihi batas 0,05. Walaupun hubungan antara keduanya bersifat positif, namun secara statistik tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Dengan kata lain, dalam penelitian ini, lingkungan kerja bukan merupakan faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kemungkinan karena para pegawai telah merasa bahwa kondisi kerja mereka sudah memadai, atau terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh.
2. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,403 yang lebih tinggi dari nilai t tabel 1,989, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar motivasi yang dimiliki pegawai, maka kinerjanya pun akan semakin meningkat.
3. Komunikasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 0,564 yang lebih rendah dari t tabel 1,989 dan nilai signifikansi sebesar 0,574 yang melebihi ambang batas 0,05. Dengan demikian, walaupun hubungan antara komunikasi dan kinerja bersifat positif, secara statistik tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa komunikasi secara langsung memengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi organisasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, penulis memberikan beberapa saran kepada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Pertama, disarankan agar organisasi meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menciptakan tempat kerja yang bersih, aman, nyaman, serta mendukung aktivitas pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui penataan ruang yang efisien, pencahayaan dan suhu ruangan yang optimal, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai guna menunjang produktivitas. Kedua, penting bagi organisasi untuk secara konsisten memberikan motivasi, baik dari aspek intrinsik seperti peluang pengembangan karier dan pelatihan, maupun dari aspek ekstrinsik seperti pemberian penghargaan, insentif, dan pengakuan atas kinerja. Menerapkan sistem reward and punishment yang adil juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Ketiga, organisasi perlu meningkatkan efektivitas komunikasi internal, baik vertikal maupun horizontal, melalui penyediaan saluran komunikasi dua arah, forum diskusi, serta penciptaan budaya kerja yang terbuka dan saling menghargai. Selain itu, pelatihan komunikasi dan manajemen konflik dapat menjadi langkah strategis untuk memperlancar interaksi antar pegawai dan membangun kerjasama tim yang solid.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang juga berpotensi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dapat dilakukan di instansi atau wilayah yang berbeda guna memperoleh perbandingan hasil yang lebih luas dan mendalam. Metode penelitian campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk menggali data secara kuantitatif dan kualitatif, agar memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Matram*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(2), 1–9.
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS* (F. Ghodang (ed.); 1st ed.). PT. Penerbit Mitra Grup.
- Iswahyudi, M. S., Lismawati, Wulandari, R., Samsuddin, H., Sukowati, I., Nurhayati, S., Makrus, M., Amalia, M. M., Faizah, H., & Febianingsih, N. P. E. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (Efitra & Sepriano (eds.); 1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Khoirunnisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 135–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15923>
- Moli Wahyuni. (2020). *Statistik Deskriptif Oleh Penelitian Olah Data Manual dan SPSS Versi 25* (R. Rosyid (ed.); 1st ed.). Bintang Pustaka Madani.
- Putra, R., Syafwandi, & Lusiana. (2024). *Model Kinerja* (Syafwandi (ed.); 1st ed.). CV. Gita Lentera.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z Teori dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi* (I. Silviani (ed.)). PT. Scopindo Media Pustaka.
- Siswanto, A. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 1–35. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3417>
- Sitanggang, D. V. . (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*, 1–108.
- Soelistya, D. (2022). *Buku Ajar Kepemimpinan Strategis* (R. Janata (ed.); 1st ed.). Nizamia Learning Center.
- Supriadi, I. (2022). *Riset Akuntansi Kepeilakuan Penggunaan SmartPLS dan SPSS Include Macro Andrew F.Hayes* (K. Ummatin (ed.); 1st ed.). CV. Jakat Media Publishing.
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Napolly Sentul Bogor*. 1–90. <https://eprints.unpak.ac.id/5401/>
- Tahitu, A., Tutuhaturnewa, A. R., & Fadribun, V. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon. *Jurnal BADATI*, 6(1), 62–64.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>
- Yanti, F. A., & Hamzah, S. (2024). *Statistik Parmetrik* (R. Gunadi & J. W (eds.); 1st ed.). CV Budi Utma.
- Zamzami, & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 25–37.