
Performance Improvement With Hezberg Motivation, Non-Physical Work Environment And Communication Between Workers

Peningkatan Kinerja Dengan Motivasi *Hezberg*, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Antar Pekerja

¹Nunuk Herawati, ²Dian Nurmastuti

E-mail : ¹nunukherawati17@gmail.com, ²dian.mastuti@stie-aub.ac.id

ABSTRACT

This research is to analyze whether Hezberg's motivation, non-physical work environment and communication between employees play a role in improving performance. The sample in this study amounted to 75 respondents with the census method sampling technique. Types and sources of data obtained from primary data sources. Data was collected by creating a questionnaire regarding Hezberg's motivation, work environment, leadership style and employee performance. Methods of data analysis used with multiple linear regression and t test

The results of multiple linear regression and t test, namely Hezberg motivation, non-physical work environment and communication between employees have a positive and significant effect so as to improve performance. Performance improvement can occur through Hezberg's motivation by increasing a happy and comfortable work atmosphere. Developing employees according to their potential. Improving the ability of employees related to mastery of techniques and procedures in accordance with Standard Operating Procedures (SOP). Improving performance through improving the non-physical work environment, namely increasing problem-solving assistance that makes it easier to carry out work when there are co-workers who experience difficulties. increasing feelings of responsibility for similar work given to co-workers and increasing good cooperation between co-workers with the same type of work. Improving communication between colleagues, namely by increasing communication between employees can influence the attitude of employees at work, increasing the response to other employees/superiors when there are obstacles at work, improving daily communication that takes place in a pleasant atmosphere

Keywords: Hezberg's motivation, non-physical work environment and communication between employees

ABSTRAKSI

Penelitian ini untuk menganalisis apakah Motivasi *Hezberg*, lingkungan kerja non Fisik dan Komuniikasi antar pegawai berperan dalam peningkatan kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden dengan teknik pengambilan sampel metode sensus. Jenis dan sumber data yang diperoleh dari sumber data primer. Data dikumpulkan dengan cara membuat kuesioner mengenai Motivasi Hezberg, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Metode Analisa data yang digunakan dengan regresi linier berganda dan t test

Hasil dari regresi linier berganda, dan t test, yaitu Motivasi Hezberg, lingkungan kerja non Fisik dan Komuniikasi antar pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja dapat terjadi melalui Motivasi Hezberg dengan Peningkatan suasana kerja yang senang dan nyaman., Mengembangkan diri Pegawai sesuai dengan potensinya. Meningkatkan kemampuan pegawai yang berhubungan dengan penguasaan teknik dan tata cara yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Peningkatan kinerja melalui peningkatan lingkungan kerja non fisik yaitu meningkatkan bantuan penyelesaian masalah yang mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan. bertambahnya perasaan ikut bertanggungjawab atas pekerjaan sejenis yang diberikan kepada rekan kerja dan meningkatkan kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama. Peningkatan komunikasi antar rekan sekerja yaitu dengan meningkatkan komunikasi antara pegawai yang dapat mempengaruhi sikap para pegawainya dalam bekerja, meningkatkan respon terhadap pegawai lainnya/atasan apabila terjadi kendala dalam pekerjaan, meningkatkan komunikasi sehari-hari yang berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.

Kata kunci : Motivasi Hezberg, lingkungan kerja non Fisik dan Komuniikasi antar pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan. (Ciptoningrum, 2013) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. (Suryani, 2019) Kinerja pegawai atau karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan terhadap sumber daya manusia di suatu perusahaan menjadi salah satu kunci penting untuk menyatukan persepsi antara karyawan dan pimpinan dalam rangka pencapaian kinerja yang tinggi, dan sejalan dengan pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan. (Mangkunegara, 2000) . Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Ferawati, 2017).

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo, 2015). Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (Bangun, 2012) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui kepuasan, antara lain yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene. Faktor motivasional terdiri dari kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan orang lain, sedangkan faktor hygiene terdiri dari kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku. Selain motivasi faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Komunikasi antar Pekerja. Komunikasi antar Pekerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaa dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Hanafi, 2018). Komunikasi antar Pekerja sendiri terbagi atas Komunikasi antar Pekerja fisik dan Komunikasi antar Pekerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik dan berwujud, mencakup dari fasilitas kerja yang digunakan sehari-hari dalam menyelesaikan pekerjaan berupa tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sedangkan Komunikasi antar Pekerja non fisik adalah suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik seperti hubungan yang baik, kerja sama dan komunikasi yang lancar (Rika, 2018 :84). Selain motivasi dan Komunikasi antar Pekerja faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi antar pekerja. Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau prilaku (Suryani, 2019). Komunikasi juga diartikan sebagai pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Dalam suatu perusahaan komunikasi antar karyawan merupakan salah satu faktor yang penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana komunikasi antar karyawan merupakan komunikasi persuasif, secara tatap muka, untuk menggugah gairah dan kegiatan dalam bekerja dengan penuh semangat kerjasama yang produktif dalam kondisi dan perasaan suka cita, bahagia, dan puas hati dari kedua belah pihak, baik karyawan, maupun manajemen. (Irma Afrianti F. F., 2013). Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah : Apakah motivasi Hezberg, Komunikasi antar Pekerja, Lingkungan Kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai

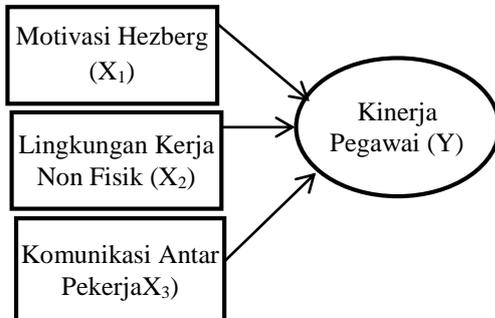
TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan. Menurut beberapa ahli, kinerja karyawan diartikan sebagai berikut: Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada level fundamental seseorang dapat membedakan prosesnya aspek kinerja, yaitu, keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Pradhan R. K., 2017 : 1) . Kinerja nerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performace, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Abdullah, 2014 : 3). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja (J.Winardi, 2017 : 103) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu: Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, adapun faktor-faktor instrinsik yang mempengaruhi kinerja meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan dan pengetahuan.Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, adapun faktor-faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja meliputi adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji. **Motivasi** adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan seperti yang diinginkan. Motivasi juga diartikan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunyoto, 2015 : 300). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi . Menurut *Herzberg* (Herzberg, 2010 :199) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, antara lain yaitu: Faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation*. Faktor pemuas merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan aspek – aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri yang meliputi: Pengakuan (*Recognition*), Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Kemajuan (*Advancement*), Faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Faktor hygiene merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintriik yang berarti penentuan atau perubahan perilaku seseorang berasal dari luar diri individu, diantaranya: Teknik supervisi, Gaji, Kondisi kerja, Kebijaksanaan perusahaan, Administrasi perusahaan. **Lingkungan Kerja** Menurut beberapa ahli, lingkungan kerja diartikan sebagai berikut: Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2016 : 391).Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2019 : 235). lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya (Nawawi, 2015 : 260). Jenis-Jenis Lingkungan Kerja. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua (Rika, 2018 :84), yaitu Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyaawa,n, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara. **Lingkungan kerja non fisik** merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan seperti seperti hubungan yang baik, kerja sama dan komunikasi yang lancar. **Komunikasi Antar Pekerja.** Komunikasi adalah usaha untuk membangun sebuah kebersamaan yang dilandasi oleh persamaan persepsi tentang sesuatu sehingga mendorong diantara pelaku komunikasi untuk saling memahami sesuai dengan keinginan atau tujuan bersama. Menurut beberapa ahli, komunikasi diartikan sebagai berikut: Komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam (Rachmayuniawati, 2018 : 67).Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Thoha, 2015 : 375). (Eva Silvani Lawasi, 2017 : 47) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator komunikasi organisasi, antara lain sebagai berikut: Pemahaman (Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator).Pengaruh pada sikap. (Seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu).Hubungan yang semakin baik (Seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang – kadang terdapat maksud untuk membina hubungan

yang baik). Tindakan (Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan).

Hipotesa: Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut : H1 : Motivasi *Hezberg* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. H3 : Komunikasi antar pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber : Thoha (2015) Sedarmayanti (2016), Eva Silvani Lawasi (2017) . Rahmayuniawati (2018),

METODE

Populasi yang berjumlah 75 orang, yang seluruhnya kemudian dijadikan sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri atas : Motivasi Hezberg , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi antar Pekerja. Uji hipotesis, yang terdiri dari Analisis Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), r_{tabel} dari penelitian ini adalah 0,227. Hal ini berarti masing-masing item pertanyaan dari variabel Motivasi Hezberg, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi antar Pekerja terbukti valid.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Hezberg memiliki nilai *alpha cronbach* 0,812 lebih besar dari 0,60, Lingkungan Kerja Non Fisik, memiliki nilai *alpha cronbach* 0,796 lebih besar dari 0,60, Komunikasi antar Pekerja memiliki nilai *alpha cronbach* 0,842 lebih besar dari 0,60, dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki nilai *alpha cronbach* 0,736 lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,12357089
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,077
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,762
Asymp. Sig. (2-tailed)		,606

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.10 diketahui bahwa besarnya nilai signifikan p-value yang didapatkan sebesar 0,606. Karena nilai p-value lebih besar dari 0,05 ($0,606 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dalam model ini memiliki sebaran data yang normal.

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2
 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Hezberg	0463	2,159	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,361	2,773	Tidak terjadi Multikolinieritas
Komunikasi antar Pekerja	0,861	1,476	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.11 diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 (<10) dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 (> 0,1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,840 ^b	,706	,693	1,147	2,032

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Antar Pekerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketab

Besarnya nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2,032. Karena nilai DW berada diantara nilai $2 < DW < 4 - 2$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada autokorelasi antar variabel

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,411	,973		-1,450	,152
	Motivasi Kerja	,018	,046	,074	,386	,700
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,032	,053	,097	,603	,548
	Komunikasi Antar Pekerja	,043	,052	,154	,829	,410

a. Dependent Variable: Abres

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedasitas pada tabel 4.12, diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 (>0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedasitas

Hasil regresi linier berganda pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 5

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,459	1,536		1,601	,114		
	Motivasi Kerja	,338	,073	,509	4,648	,000	,346	2,887
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,184	,084	,201	2,202	,031	,498	2,009
	Komunikasi Antar Pekerja	,166	,082	,212	2,009	,048	,373	2,682

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,459 + 0,338 X_1 + 0,184 X_2 + 0,166 X_3$$

Tabel 6
 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,459	1,536			1,601	,114		
	Motivasi Kerja	,338	,073	,509		4,648	,000	,346	2,887
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,184	,084	,201		2,202	,031	,498	2,009
	Komunikasi Antar Pekerja	,166	,082	,212		2,009	,048	,373	2,682

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 7
 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223,862	3	74,621	56,713	,000 ^b
	Residual	93,418	71	1,316		
	Total	317,280	74			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Antar Pekerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 8
 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,840 ^b	,706	,693	1,147	2,032

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Antar Pekerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

PEMBAHASAN

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat di interpretasi sebagai berikut :

- 1) Besarnya nilai konstanta (α) yang didapatkan sebesar 2,459. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi antar pekerja konstan, maka kinerja positif.
- 2) Koefisien regresi (β_1) motivasi sebesar 0,338 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
 Apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel lingkungan kerja non fisik dan komunikasi antar pekerja konstan.
- 3) Koefisien regresi (β_2) lingkungan kerja non fisik sebesar 0,184 artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila lingkungan kerja non fisik ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan komunikasi antar pekerja konstan.
- 4) Koefisien regresi (β_3) komunikasi antar pekerja sebesar 0,166 artinya komunikasi antar pekerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila komunikasi antar pekerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik konstan.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel 6 diatas:

Berdasarkan analisis tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.
 Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi yang didapatkan oleh variabel motivasi < 0,05, sehingga H1 diterima. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (hipotesis 1 terbukti).
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai.
 Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi yang didapatkan oleh

variabel lingkungan kerja non fisik $< 0,05$, sehingga H2 diterima. Artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (hipotesis 2 terbukti).

3) Pengaruh Komunikasi Antar Pekerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikansi yang didapatkan oleh variabel komunikasi antar pekerja $< 0,05$, sehingga H3 diterima. Artinya komunikasi antar Pekerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (hipotesis 3 terbukti).

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 7 diatas diketahui bahwa besarnya nilai F yang didapatkan sebesar 56,713 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel motivasi, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi antar pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 8 diatas diketahui bahwa besarnya nilai koefisien R^2 Square sebesar 0,706. Artinya, bahwa kinerja pegawai. mampu dijelaskan oleh variabel motivasi, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi antar pegawai sebesar 70,6%. Sedangkan sisanya sebesar 29,4% dijelaskan oleh faktor lain

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Komunikasi Antar Pekerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja Hezberg berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Komunikasi antar pekerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

Peningkatan Kinerja dapat dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

Motivasi Hezberg, lingkungan kerja non Fisik dan Komunikasi antar pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja dapat terjadi melalui Motivasi Hezberg dengan Peningkatan suasana kerja yang senang dan nyaman., Mengembangkan diri Pegawai sesuai dengan potensinya. Meningkatkan kemampuan pegawai yang berhubungan dengan penguasaan teknik dan tata cara yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Peningkatan kinerja melalui peningkatan lingkungan kerja non fisik yaitu meningkatkan bantuan penyelesaian masalah yang mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan. bertambahnya perasaan ikut bertanggungjawab atas pekerjaan sejenis yang diberikan kepada rekan kerja dan meningkatkan kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama. Peningkatan komunikasi antar rekan sekerja yaitu dengan meningkatkan komunikasi antara pegawai yang dapat mempengaruhi sikap para pegawainya dalam bekerja, meningkatkan respon terhadap pegawai lainnya/atasan apabila terjadi kendala dalam pekerjaan, meningkatkan komunikasi sehari-hari yang berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dipaparkan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan bisa bermanfaat bagi instansi terkait maupun penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Meningkatkan suasana kerja yang senang dan nyaman dengan menambahkan fasilitas yang memadai.
2. Pegawai dapat mengembangkan diri sesuai dengan potensinya.
3. Tetap menguasai teknik dan tata cara yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
4. Selalu menawarkan solusi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan bila ada rekan kerja yang mengalami kesulitan.
5. Bertanggungjawab atas pekerjaan sejenis yang diberikan kepada rekan kerja.
6. Tetap kerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama.

7. Meningkatkan komunikasi antar pekerja dalam bekerja dengan cara komunikasi dengan langsung ataupun tidak langsung.
8. Selalu meminta saran terhadap pegawai lainya/atasan.
9. Meningkatkan komunikasi sehari-hari dalam suasana menyenangkan dengan menegur sapa antar pegawai/atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, .. M. (2014 : 3). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta: Airlangga.
- Ciptoningrum, P. (2013). Pentingnya Pengembangan Sumber daya Manusia. . *Academia Edu*.
- Eva Silvani Lawasi, B. T. (2017 : 47). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 47-57.
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA. *AGORA*.
- Hanafi, A. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *DIMENSI*.
- Herzberg, F. (2010 :199). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Pub. Co.
- Irma Afrianti, F. F. (2013). ANALISA PENGARUH PERANAN KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN . *Proceding Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (KNiST)*, 301~307.
- Irma Afrianti, F. F. (2013). ANALISA PENGARUH PERANAN KOMUNIKASI ANTAR KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN . *Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi* (p. 301~307). Bandung: KNiST.
- J.Winardi. (2017 : 103). *Teori organisasi & pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. BANDUNG: REMAJA ROSDAKARYA.
- Nawawi, H. (2015 : 260). *Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2019 : 235). *Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia* . Jakarta, cetakan ke 7: Ghalia Indonesia.
- Pradhan, R. K. (2017 : 1). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Sage*, 1-17.
- Pradhan, R. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Sage*, 1-17.
- Rachmayuniawati, Y. (2018 : 67, JUNI Senin). Pengaruh Komunikasi Internal dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Rumah Sakit Prasetya Bunda Tasikmalaya. (-, Ed.) *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 4(1), 67-80. Retrieved from <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe>
- Rika, N. (2018 :84). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang). *Semantic Scholar*, 84-92.

Sedarmayanti. (2016 : 391). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sunyoto, D. (2015 : 300). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Servise.

Suryani, N. K. (2019). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: TINJAUAN APLIKATIF*. Bandung: NILACAKRA.

Thoha, M. (2015 : 375). *Perilaku organisasi : konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.