



## Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai tahun 2021 pada kantor pusat produksi, inspeksi dan sertifikasi hasil perikanan Provinsi DKI Jakarta

Arief Prakoso<sup>1</sup> Suryono Efendi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Nasional Jakarta

<sup>2</sup> Universitas Nasional Jakarta

[arief.btpi@gmail.com](mailto:arief.btpi@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 20 Januari 2022

Disetujui 2 Februari 2022

Diterbitkan 12 Februari 2022

#### Kata kunci:

Lingkungan Kerja,  
Kompetensi, Komunikasi,  
Motivasi Pegawai,  
Kinerja Pegawai

#### Keywords:

Work environment,  
Competence, Communication,  
Employee Motivation,  
Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Tahun 2021 Pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis statistik *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai, Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai. Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*This study analyzes the influence of the Work Environment, Competence and Communication on Work Motivation and its impact on Employee Performance in 2021 at Kantor Pusat Produksi, Inspeksi dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta. Hypothesis testing in this study used a statistical analysis tool Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that the Work Environment and Communication had a positive and significant effect on Employee Motivation, Competence had a positive and insignificant effect on Employee Motivation. Work Environment has a negative and insignificant effect on Employee Performance, Competence has a positive and insignificant effect on Employee Performance, Communication has a negative and significant effect on Employee Performance. Work Environment has a significant effect on Employee Performance through Employee Motivation, Competence has no significant effect on Employee Performance through Employee Motivation, Communication has a significant effect on Employee Performance through Employee Motivation. Employee Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Fenomena umum yang terjadi adalah yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yakni pegawai negeri sipil sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik; serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa pada kenyataan menampilkan kinerja buruk dimata masyarakat. Kinerja buruk yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil atau disebut juga Aparatur Sipil Negara terlihat dari pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan lain-lain. Disini dengan jelas terlihat sebagai rendahnya sumber daya manusia pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara. Keterlambatan masuk kerja, dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas, bahkan seringkali ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kantor

dengan berbagai alasan, sehingga pekerjaannya sebagai pelayan publik tidak berjalan dengan baik. Hadirnya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat menjawab fenomena-fenomena ini dan akan memperbaiki mental para Pegawai Negeri Sipil, serta terbitnya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang remunerasi juga dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Kondisi tersebut juga berpengaruh kepada paradigma penyelenggaraan pemerintah dalam hal pelayanan publik (*public services*). Harapan sekaligus tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang berkualitas, prosedur yang jelas, cepat dan biaya yang pantas terus mengemuka dalam perkembangan penyelenggaraan pemerintahan. Harapan dan tuntutan tersebut muncul seiring dengan terbitnya kesadaran bahwa warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan yang baik, dan kewajiban pemerintah untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Sirajuddin, Sukriono dan Winardi, 2011). Pelayanan publik yang baik bukan hanya digagas oleh pemerintah pada tingkat pusat saja namun juga pada tingkat daerah, khususnya bagi daerah yang memiliki populasi warga terbesar dan juga merupakan ibukota negara seperti pada Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta. Pelayanan publik pada daerah Jakarta khususnya pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta, harus dilihat secara menyeluruh dari berbagai aspek, termasuk dalam hal penanganan memproduksi benih ikan konsumsi (nila, lele, gurame dan ikan mas) serta ikan hias (diskus, koi, black ghost) dan lain sebagainya di wilayah Jakarta.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta adalah kinerja yang belum optimal. Seperti pada tahun 2018, Kepala Dinas Darjamuni KPKP Provinsi DKI Jakarta mengatakan bahwa dari 113 pasar tradisional di Jakarta, baru 69 atau 60% yang benar-benar bebas dari produk berbahaya. Artinya bahwa kinerja yang belum optimal serta pengawasan yang lemah membuat masih adanya pasar tradisional di Jakarta yang menjual produk berbahaya. Sebagai contohnya adalah pada tahun 2018 terdapat cacing dalam produk ikan makarel yang kemudian masalah ini menjadi heboh di Jakarta. Badan Pengawas Obat dan Makanan (Badan POM) mengkonfirmasi bahwa fenomena ini benar. Tiga merek ikan makarel yang mengandung cacing ini adalah Farmerjack, IO, dan HOKI, yang kemudian ditarik lagi dari pasaran. Hal ini menunjukkan kinerja yang belum optimal serta pengawasan yang kurang ketat pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta.

**Tabel 1.** Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja

| Tahun | Tenaga Analis | Tenaga Produksi | Tenaga Kebersihan | Tenaga Keamanan |
|-------|---------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 2019  | 89,9          | 85,3            | 85,7              | 85,3            |
| 2020  | 89,6          | 85,3            | 85,8              | 87,4            |
| 2021  | 89,7          | 85,3            | 85,6              | 87,5            |

Sumber: Badan Kepegawaian (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bagaimana penilaian prestasi kerja pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta dari tahun 2019-2021, dengan standar kelulusan prestasi kerja 70%. Berdasarkan tabel 1.1 diatas tidak terlihat peningkatan prestasi kerja yang signifikan. Pada tahun 2019 rata-rata prestasi kerja tenaga analis mencapai 89,9%, tahun 2020 menurun menjadi 89,6% dan tahun 2021 kembali meningkat menjadi 89,7%, secara keseluruhan terjadi fluktuatif. Rata-rata prestasi kerja tenaga produksi tahun 2019-2021 tidak mengalami peningkatan. Rata-rata prestasi kerja tenaga kebersihan mengalami peningkatan dimana tahun 2019 85,3%, tahun 2020 85,3% dan pada tahun 2021 85,3%, secara keseluruhan tidak terjadi peningkatan maupun penurunan. Rata-rata prestasi kerja tenaga kebersihan tahun 2019 85,7%, tahun 2020 85,8% dan tahun 2021 85,6%, secara keseluruhan adanya penurunan ditahun 2021. Rata-rata prestasi kerja tenaga keamanan tahun 2019 85,3%, tahun 2020 87,4% dan 2021 mengalami peningkatan yang cukup bagus 87,5, secara keseluruhan adanya peningkatan secara bertahap. Berdasarkan standar nilai prestasi kerja pegawai diatas, maka nilai para tabel 1.1 masih tergolong cukup bagus, karena berada pada kisaran angka 70-89%. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta sudah berada pada level yang ideal, namun disatu sisi perlu dilakukan evaluasi sehingga ditahun-tahun berikutnya prestasi kerja meningkat ke level baik atau sangat baik, karena untuk mencapai pelayanan publik yang bagus adalah tingkat kinerja pegawai yang terus meningkat.

Fenomena lain yang terjadi adalah banyaknya penelitian tentang kinerja pegawai pemerintah yang menemukan hasil penelitiannya berbeda-beda (gab penelitian). Hasil penelitian yang berbeda-beda inilah yang kemudian menjadi salah satu daya tarik peneliti untuk melihat bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.

Berdasarkan data penelitian terdahulu ditemukan temuan hasil penelitian yang saling bertentangan. Seperti pada variabel lingkungan kerja. Disitu dapat dilihat bahwa penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan menurut penelitian dari Candana, Putra, & Wijaya, (2020) dan Mahmudin dkk, (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Fenomena ini tentu menarik untuk dikaji lebih jauh soal lingkungan kerja, kompetensi dan komunikasi terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja pegawai. Sehingga peneliti dan pembaca lainnya dapat melihat lebih jauh bagaimana motivasi dan kinerja pegawai dibentuk dari lingkungan kerja, kompetensi dan komunikasi pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Tahun 2021 Pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta.**

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Rivai, (2006) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Nitisemito (2010) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Dari beberapa pengertian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut Mulyadi (2013) “Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.” Menurut Wibowo (2014) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

### **Komunikasi**

Menurut Pace dan Faules (2015) “Komunikasi Organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan”. Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016), bahwa: “Komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi”. Berdasarkan definisi komunikasi organisasi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan media untuk melakukan koordinasi antara berbagai subsistem di dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan organisasi.

## **Motivasi**

Menurut Umam, (2012) pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi menurut Saydam (2000) di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rasangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani. Menurut Usman, (2013) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu berdasarkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu alasan yang menggerakkannya seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

## **Kinerja**

Menurut Sembiring (2012), Kinerja biasa juga dikatakan sebagai hasil kerja (output) dari suatu proses (konversi) yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut masukan (input), tingkatan pelaksanaan hasil kerja seseorang yang dicapai harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2004), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Levinson mendefinisikan kinerja yang dikutip oleh Marwansyah (2014) bahwa “Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Objek dalam penelitian adalah lingkungan kerja, kompetensi, komunikasi motivasi kerja dan kinerja pegawai tahun 2021. Subjek dalam penelitian ini adalah Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta.

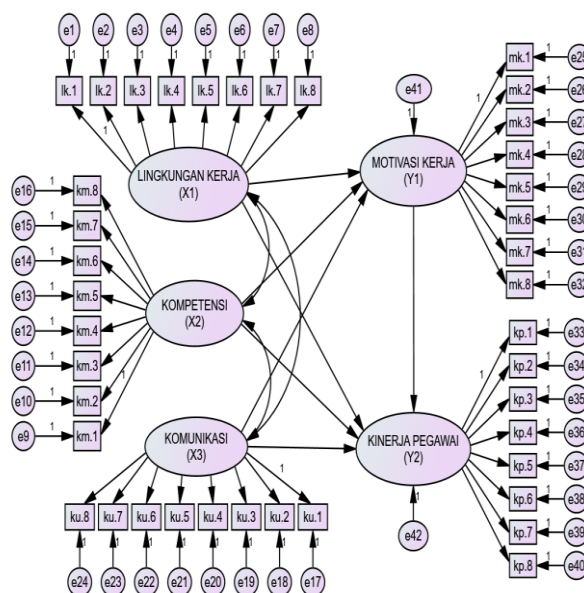
Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh dengan membagi kuesioner dan sumber data sekunder adalah data penilaian prestasi pegawai dan literatur-literatur terkait.

Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta yang sudah bekerja > 2 tahun. Sampel dalam penelitian ini adalah 145 responden berdasarkan rumus *Yamane*. Namun dalam sebaran kuesioner akan disebar kepada 150 responden. Agar dalam tabulasi data jika ada kendala maka masih ada data cadangan.

Adapun yang menjadi bahan pertimbangan dalam pemilihan sampel pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang sudah bekerja di Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta lebih dari 2 tahun karena dinilai sudah layak memberi penilaian terhadap manajemen sumber daya manusia dan Pegawai honorer yang sudah bekerja di Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta lebih dari 2 tahun karena dinilai sudah layak memberi penilaian terhadap manajemen sumber daya manusia.

## Konstruksi Model



**Gambar Konstruksi Model**

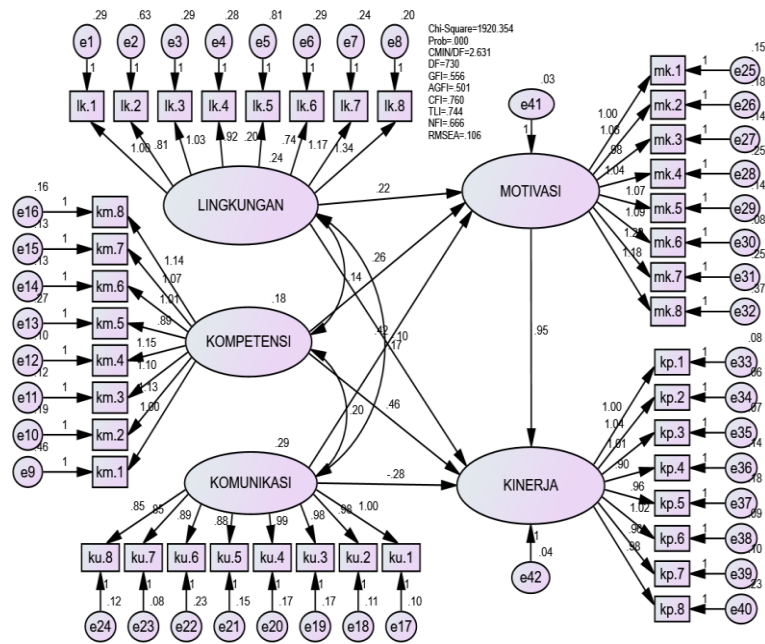
Sumber: Data Olahan (2022)

### Hipotesis Penelitian

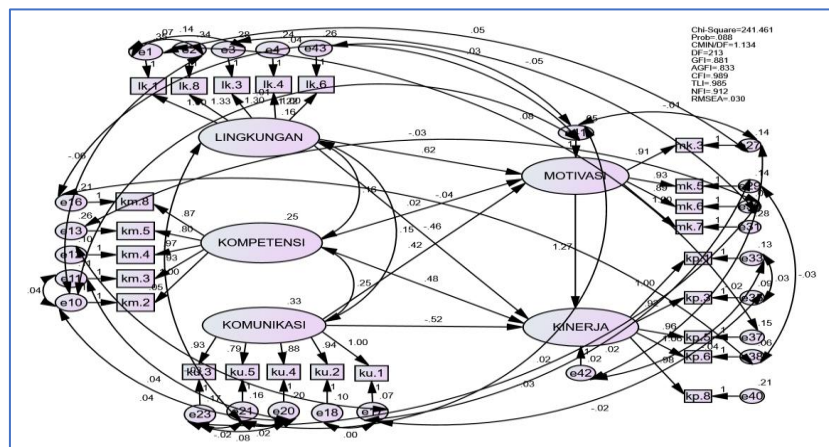
1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.
6. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.
8. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.
9. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.
10. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta tahun 2021.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan gambar dibawah dapat dilihat bahwa hasil statistik menunjukkan secara keseluruhan model atau uji GOF belum memenuhi syarat. Dimana nilai Prob masih bernilai 0.000. Sedangkan dalam uji GOF, nilai prob dalam full model harus > 0.05. Maka dari itu perlu dilakukan modifikasi full model dengan melihat output AMOS pada *Modification Indices* (MI). MI yang mempunyai angka besar akan dieliminasi, sehingga pada akhirnya full model yang terbentuk merupakan indikator-indikator yang baik menurut AMOS. Berikut ini adalah hasil modifikasi full model dalam penelitian ini.



**Gambar Full Model**  
 Sumber: Output AMOS (2022)



**Gambar Full Model Setelah Modifikasi**  
 Sumber: Output AMOS (2022)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai prob sudah memenuhi kriteria GOF. Dimana nilai prob  $0.088 > 0.05$ , sehingga model dalam penelitian ini sudah layak berdasarkan uji GOF. Berikut ini adalah hasil GOF secara keseluruhan dalam penelitian ini.

**Table Goodness Of Fit Index**

| Goodness of fit (GOF)                      | Cut Off Value  | Hasil AMOS | Kesimpulan      |
|--|--|------------|-----------------|
| DF   | $>0$   | 213        | Goodness Of Fit |
| Uji Chi Square Statistik (X <sup>2</sup> ) | $\leq \alpha$ .df (diharapkan < chi square tabel) Probabilitas $\geq 0,05$ | 278.2127   | Goodness Of Fit |
| RMSEA                                      | $\leq 0,08$  | 0.030      | Goodness Of Fit |
| GFI  | $\geq 0,90$  | 0.881      | Marginal Of Fit |

| <i>Goodness of fit (GOF)</i> | <i>Cut Off Value</i> | <b>Hasil AMOS</b> | <b>Kesimpulan</b>      |
|------------------------------|----------------------|-------------------|------------------------|
| AGFI                         | $\geq 0,90$          | 0.833             | <i>Marginal Of Fit</i> |
| CMIN/DF                      | $< 2$                | 1.134             | <i>Goodness Of Fit</i> |
| TLI                          | $\geq 0,95$          | 0.985             | <i>Goodness Of Fit</i> |

*Sumber: Output AMOS (2022)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa DF, Chi-Square, RMSEA, CMIN/DF dan TLI dalam penelitian ini berdistribusi *Goodness Of Fit*. Hanya GFI dan AGFI yang berdistribusi *Marginal Of Fit*. Dikatakan *Marginal Of Fit* karena nilai GFI dan AGFI dalam penelitian ini mendekati *Cut Off Value* GFI dan AGFI yang ditetapkan. Karena nilai GFI dan AGFI tidak berbeda jauh dari *Cut Off Value* GFI dan AGFI maka hal tersebut dapat dimaklumi dan dinyatakan bahwa GOF dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat.

**Tabel R-Square**

| <b>Variabel</b>  | <b>Estimate</b> |
|------------------|-----------------|
| Motivasi Pegawai | .806            |
| Kinerja Pegawai  | .936            |

*Sumber: Output AMOS (2022)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi dari Motivasi Pegawai sebesar 0.806. Artinya adalah Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Pegawai sebesar 80.6% sedangkan sisanya 19.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti masukan dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi dari Kinerja Pegawai sebesar 0.936. Artinya adalah Lingkungan Kerja, Kompetensi, Komunikasi dan Motivasi Pegawai mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 93.6% sedangkan sisanya 6.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti masukan dalam penelitian ini.

### **Persamaan Regresi**

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0.623. Artinya bahwa jika Lingkungan Kerja naik 1 maka Motivasi Pegawai akan naik sebesar 0.623.
- Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0.020. Artinya bahwa jika Kompetensi naik 1 maka Motivasi Pegawai akan naik sebesar 0.020.
- Koefisien regresi Komunikasi sebesar 0.422. Artinya bahwa jika Komunikasi naik 1 maka Motivasi Pegawai akan naik sebesar 0.422.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0.459. Artinya bahwa jika Lingkungan Kerja naik 1 maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.459.
- Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0.480. Artinya bahwa jika Kompetensi naik 1 maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.480.
- Koefisien regresi Komunikasi sebesar 0.518. Artinya bahwa jika Komunikasi naik 1 maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.518.
- Koefisien regresi Motivasi Pegawai sebesar 1.270. Artinya bahwa jika Motivasi Pegawai naik 1 maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 1.270.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Semakin bagus Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Motivasi Pegawai
2. Semakin bagus Kompetensi maka semakin tinggi Motivasi Pegawai
3. Semakin bagus Komunikasi maka semakin tinggi Motivasi Pegawai
4. Semakin bagus Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Kinerja Pegawai
5. Semakin bagus Kompetensi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai
6. Semakin bagus Komunikasi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai
7. Semakin bagus Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Motivasi Pegawai yang akan berdampak pada semakin tinggi Kinerja Pegawai
8. Semakin bagus Kompetensi maka semakin tinggi Motivasi Pegawai yang akan berdampak pada semakin tinggi Kinerja Pegawai
9. Semakin bagus Komunikasi maka semakin tinggi Motivasi Pegawai yang akan berdampak pada semakin tinggi Kinerja Pegawai
10. Semakin bagus Motivasi Pegawai maka semakin tinggi Kinerja Pegawai

### **Saran**

1. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai. Disarankan agar Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta mempertahankan faktor Lingkungan Kerja khususnya soal kebisingan, fasilitas, hubungan harmonis dan kesempatan untuk maju dan meningkatkan lagi faktor Lingkungan Kerja lainnya seperti tata ruangan sehingga pegawai saat bekerja benar-benar merasa nyaman.
2. Kompetensi terhadap Motivasi Pegawai. Disarankan agar pegawai pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta lebih menjunjung tinggi sikap profesionalisme sehingga tidak mengganggu kualitas kerja organisasi.
3. Komunikasi terhadap Motivasi Pegawai. Disarankan agar Komunikasi pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta terus ditingkatkan sehingga tidak terjadi salah paham dalam mengerjakan kerjaan. Informasi dan arahan yang diberikan harus jelas dan tegas.
4. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Disarankan agar Lingkungan Kerja pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta perlu dievaluasi dan terus berinovasi, baik itu dari segi kebisingan, fasilitas, hubungan yang harmonis dan kesempatan untuk maju (berprestasi).
5. Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Disarankan agar Kompetensi pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta mampu menjunjung tinggi sikap profesionalisme dalam bekerja.
6. Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Disarankan agar Komunikasi pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta terus dilakukan evaluasi dan upaya-upaya membangun komunikasi yang jelas dan terarah harus terus dilakukan secara bertahap dikarenakan hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki nilai yang paling rendah terhadap Kinerja Pegawai.
7. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Disarankan agar Lingkungan Kerja pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta melakukan upaya-upaya seperti pegawai yang merasa nyaman dengan ruang kerjanya, karena dengan ruangan yang nyaman membuat pegawai merasa termotivasi dan semangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya.
8. Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Disarankan agar Kompetensi pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta untuk terus meningkatkan Motivasi Kerja pegawai lewat kompetensi-kompetensi yang dimiliki pegawai seperti memberikan peluang untuk kenaikan pangkat atau promosi jabatan. Sehingga pegawai saat bekerja merasa termotivasi dengan hal tersebut.



9. Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Siskan agar Komunikasi pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta lebih terarah, seperti selalu melakukan diskusi dengan pegawai sebelum memulai pekerjaan, pemilihan kata yang tepat kepada pegawai yang diajak komunikasi.
10. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Disarankan agar Motivasi Kerja pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi Dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta harus meningkatkan kondisi kerja pegawai. Kondisi kerja pegawai bisa dievaluasi dari tata ruangan pegawai seperti sirkulasi udara, penerangan lampu dan kebersihan ruangan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, T., & Musadieq, M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 47(1), 122–129.
- Amiruddin Indris, (2016) *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Deepublish, 2016).
- Amrullah, M. Y., & DS, A. H. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Body & Rangka CV. Laksana*. Diponegoro Journal of Social and Politic, 1–7.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiyanto, Elfinaro, & Komala Erdinaya Lukiati, (2005). *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- B. Flipppo, Edwin. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). *Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan Pendahuluan Karyawan Merupakan Faktor Penting Dalam Setiap Organisasi Baik Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi Secara Efektif Maupun Secara Efisien . Suatu Organisasi b. 2(1), 47–62*. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>.
- Cangara, H. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Effendi,
- Daryanto. (2012). *Ilmu Komunikasi*. Cetakan Pertama. Bandung : PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Cetakan kedua Puluh Tiga. Bandung : PT. Remaja Osdakarya Offset.
- Evisastra, Erwin, & Suhardi. (2018). *Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, 4(1), 32–52.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mahmudin, A. (2020). *Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara The Influence Of The Work Environment And Work Ability On Work Motivation And Employee Performance In The Organization Bureau Of The Regional Secretariat Of*. 3(2), 151–169.
- Mangkunegara A. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh, Bandung : Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Meldona, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. (Malang: UIN-Malang Press, 2009).
- Mubyarto, M. (2001). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*. Siklus Tujuh Tahunan Ekonomi Indonesia, Vol. 16, N(3), 246–260.

- Nashria, N., & Halilah, I. (2016). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 1(3), 63. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v1i3.54>.
- Nurahmi Hayani, (2014) *Pengantar Manajemen*. (Pekan Baru: Benteng Media, 2014).
- Porman, (2018) *Kepemimpinan, A. P., Motivasi, K. D. A. N., Prestasi, T., Pegawai, K., Bank, P. T., & Bekasi, T. B. K. C. (2018). Pegawai Pt . Bank Mega , Tbk Cluster Bekasi Tesis S-2* (October), 0–160.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Manajemen Jilid I*. Jakarta: PT.Indeks.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sampurno, D., & Wibowo, A. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri 4 Pandeglang*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), 3(2), 63. <https://doi.org/10.21009/jpeb.003.2.5>.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Afrina, Y. (2021). *The Effect of Training, Competence and Compensation on the Performance of New Civil Servants with Organizational Culture as Intervening: Studies at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia*. International Journal of Science and Society, 3(1), 262–279. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.292>.
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta*. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 14(2), 43–58. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.520>.
- Sugito E, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Di Kementerian Pertanian*. 1(1), 28–42.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, E. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Instansi*. (219).
- S.P Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- T. Hani Handoko, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE 2008).
- Vizano, N. A. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Doktor Manajemen (JDM), 2(1), 119. <https://doi.org/10.22441/jdm.v2i2.10068>.