

Pengaruh Komunikasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik

Daud Gunawan, Ulfi Pristiana
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email: daudgunawan911115@gmail.com, ulfi@untag-sby.ac.id

Abstrak

Sebagai lembaga daerah, Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan anggota dan masyarakat, mendorong pengembangan industri kecil dan menengah untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan daerah, serta mengatur perdagangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah komunikasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas koperasi, Perindustrian, dan perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik. Penelitian ini melibatkan 52 individu. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Metode penelitian dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga faktor yang memengaruhi kinerja pegawai: komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Komunikasi Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kinerja Pegawai.*

Abstract

As a regional institution, the Gresik Regency Cooperatives, Industry and Trade Service (Diskoperindag) is responsible for improving the health of members and the community, encouraging the development of small and medium industries to create jobs and increase regional income, as well as regulating trade. The aim of this research is to find out whether work communication, work ethic, and physical work environment influence employee performance at the Gresik Regency Cooperative, Industry and Trade Service (Diskoperindag). This research involved 52 people. This research is quantitative, and data is collected through questionnaires. The research method was carried out with the help of the SPSS 26 computer program. The results of the research show that three factors influence employee performance: work communication has a significant

effect on employee performance, work ethic has a significant effect on employee performance, and the physical work environment also has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Communication, Work Ethics, Physical Work Environment and Employee Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting baik secara berkelompok maupun secara individu karena merupakan salah satu penggerak utama yang memastikan bahwa semua operasi berjalan lancar. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi yang berpengaruh terhadap kesuksesannya. Karena itu, perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Kinerja Pegawai merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. "kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Ajabar (2020:28).

Komunikasi suatu proses antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran makna, ide, perhatian dan perasaan. Liando et al, (2019) "berpendapat di mana hubungan seorang yang satu dan yang lainnya dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan sekitarnya dan sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan dan kerja sama tim".

"Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik agar memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan" (Prinasa, 2018). Maksudnya etos kerja ialah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih pekerjaan yang optimal serta etos kerja merupakan sikap menghargai waktu dalam melakukan pekerjaan.

"Lingkungan kerja fisik merupakan ruang di mana sejumlah kelompok berinteraksi, dilengkapi dengan beragam fasilitas pendukung yang bertujuan Untuk meraih target perusahaan sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan". Zainul Burhannudin

(2019:194). Misalnya, jika seorang pegawai menikmati tempat kerjanya, dia akan merasa nyaman melaksanakan tugas di sana dan akan lebih percaya bahwa kinerjanya akan sangat baik, lingkungan di mana para pekerja benar-benar melakukan pekerjaan mereka.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan dan menganalisis: (1) pengaruh signifikan antara komunikasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai; (2) pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai; dan (4) pengaruh signifikan secara bersamaan antara komunikasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Kajian Literatur

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sinambela (2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia atau aset yang utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik". Handoko (2017:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi". Hasibuan (2021:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat".

2. Kinerja Pegawai

Rismawati (2018:4) "suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standart kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu". "Kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan terhadapnya” (Mangkunegara,2017). Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

3. Komunikasi Kerja

“Komunikasi diartikan sebagai,proses pengiriman pesan oleh seseorang kepada orang lain melalui media tertentu, pesan tersebut kemudian dipahami dan ditanggapi oleh penerima melalui media yang sama” (Hardjana, 2023). Sutrisno (2016:87) “menyatakan bahwa pengertian komunikasi diartikan sebagai berikut: komunikasi adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal dan nonverbal bahkan sering sekali keduanya bercampur”. Mangkunegara (2017), “menyatakan komunikasi merupakan transfer informasi dan pengertian dari satu orang ke orang yang lain”.

4. Etos Kerja

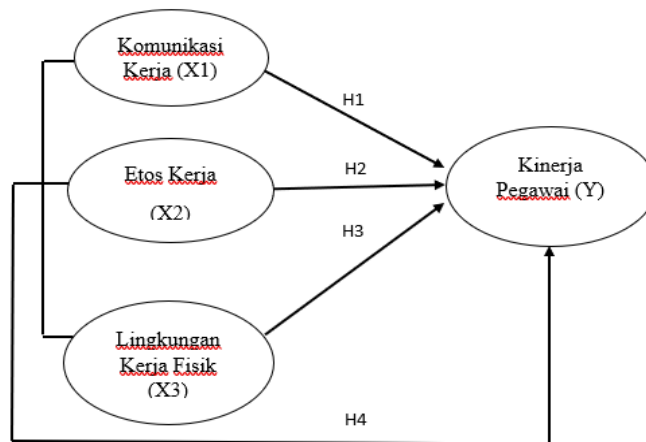
Saleh dan Utomo (2018) “Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja”. Sinamo dalam Aqsariyanti,dkk (2019) “Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral”.

5. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2017:23), “menyatakan bahwa lingkungan kerja Fisik adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi Perusahaan”. “Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai” (Mangkunegara,2017). “Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja

pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara”.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1 : Komunikasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas koperasi,perindustrian dan perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.
- H2 : Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas, koperasi,perindustrian dan perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.
- H3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas koperasi,perindustrian dan perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.
- H4 : Komunikasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dinas koperasi, Perindustrian, dan perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah casual asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019:17) menyatakan bahwa "penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik. Kantor tersebut terletak di Jl. DR. Wahidin Sudiro Husodo NO.245, Krembangan, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik. Selain itu, penelitian ini melibatkan 52 karyawan dari Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik. mereka berjumlah 52 orang. Data primer digunakan dalam penelitian ini.

Studi ini menggunakan skala likert untuk membuat kuesioner pernyataan dengan jawaban. Sangat tidak setuju (bobot 1), sangat tidak setuju (bobot 2), kurang setuju (bobot 3), setuju (bobot 4), dan sangat setuju (bobot 5). Metode analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen seperti uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis; sebaliknya, uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, digunakan. Semua ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid.

Pengaruh Komunikasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik (Daud Gunawan, Ulfi Pristiana, 2025)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 1, Januari 2025, (Hal.235-256)

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variable Komunikasi Kerja (X¹)

Indikator	Item	Corrected Item Total Correlation (Nilai r hitung)	Nilai r-tabel	keterangan
Komunikasi Kerja (X1)				
Kemudahan dalam memperoleh informasi	X1.1	0,763	0,2732	Valid
	X1.2	0,784	0,2732	Valid
Identitas komunikasi	X1.3	0,743	0,2732	Valid
	X1.4	0,765	0,2732	Valid
Efektivitas Komunikasi	X1.5	0,834	0,2732	Valid
	X1.6	0,829	0,2732	Valid
Tingkat Pemahaman Pesan	X1.7	0,891	0,2732	Valid
	X1.8	0,764	0,2732	Valid
Perubahan Sikap	X1.9	0,801	0,2732	Valid
	X1.10	0,776	0,2732	Valid

Sumber: Data diolah oleh IBM SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas, dimana semua item pernyataan dengan nilai Corrected Item-Total Correlation ($r_{hitung} > r_{tabel}$) sehingga dinyatakan valid, artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Komunikasi Kerja.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variable Etos Kerja (X²)

Indikator	Item	Corrected Item Total Correlation (Nilai r hitung)	Nilai r-tabel	keterangan
Etos Kerja (X2)				
Kerja Keras	X2.1	0,871	0,2732	Valid
	X2.2	0,860	0,2732	Valid
Disiplin	X2.3	0,757	0,2732	Valid
	X2.4	0,880	0,2732	Valid
Jujur	X2.5	0,885	0,2732	Valid
	X2.6	0,903	0,2732	Valid
Tanggung Jawab	X2.7	0,955	0,2732	Valid
	X2.8	0,878	0,2732	Valid
Rajin	X2.9	0,933	0,2732	Valid
	X2.10	0,811	0,2732	Valid

Sumber: Data diolah oleh IBM SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas, dimana semua item pernyataan dengan nilai Corrected Item-Total Correlattion (r hitung > dan r table sehingga dinyatakan valid, artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Etos Kerja.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja Fisik (X³)

<u>Indikator</u>	<u>Item</u>	<u>Corrected Item Total Correlation (Nilai r hitung)</u>	<u>Nilai r-tabel</u>	<u>keterangan</u>
Lingkungan Kerja Fisik (X3)				
<u>Pencahayaann di ruang Kerja</u>	<u>X3.1</u>	0,558	0.2732	Valid
<u>Sirkulasi Udara di Ruang Kerja</u>	<u>X3.2</u>	0,632	0.2732	Valid
<u>Kebisingan</u>	<u>X3.3</u>	0,646	0.2732	Valid
<u>Penggunaan Warna</u>	<u>X3.4</u>	0,701	0.2732	Valid
<u>Kelembaban Udara</u>	<u>X3.5</u>	0,603	0.2732	Valid
<u>Fasilitas</u>	<u>X3.6</u>	0,637	0.2732	Valid
<u>Hubungan Kerja</u>	<u>X3.7</u>	0,547	0.2732	Valid

Sumber: Data diolah oleh IBM SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas, dimana semua item pernyataan dengan nilai Corrected Item-Total Correlattion (r hitung > dan r table sehingga dinyatakan valid, artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Lingkungan Kerja Fisik.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Pegawai (X⁴)

<u>Indikator</u>	<u>Item</u>	<u>Corrected Item Total Correlation (Nilai r hitung)</u>	<u>Nilai r-tabel</u>	<u>keterangan</u>
Kinerja Pegawai (Y1)				
<u>Kuantitas Hasil Kerja</u>	<u>Y.1</u>	0,771	0.2732	Valid
<u>Kualitas Hasil Kerja</u>	<u>Y.2</u>	0,920	0.2732	Valid
<u>Efisien Dalam Menvelesaikan Tugas</u>	<u>Y.3</u>	0,881	0.2732	Valid
<u>Disiplin Kerja</u>	<u>Y.4</u>	0,937	0.2732	Valid
<u>Inisiatif</u>	<u>Y.5</u>	0,949	0.2732	Valid
<u>Ketelitian</u>	<u>Y.6</u>	0,939	0.2732	Valid
<u>Kepemimpinan</u>	<u>Y.7</u>	0,870	0.2732	Valid
<u>Kejujuran</u>	<u>Y.8</u>	0,870	0.2732	Valid
<u>Kreativitas</u>	<u>Y.9</u>	0,862	0.2732	Valid

Sumber: Data diolah oleh IBM SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas, dimana semua item pernyataan dengan nilai Corrected Item-Total Correlation ($r_{hitung} > r_{table}$) sehingga dinyatakan valid, artinya semua pernyataan tersebut dapat mengukur variabel Kinerja Pegawai.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$

Tabel 5
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Komunikasi Kerja (X1)	0,938	0,6	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,964	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,914	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,966	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah oleh IBM SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan dari hasil analisis pada tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada variabel Komunikasi Kerja, Etos Kerja, Langkun Kerja Fisik dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach Alpha $> \alpha$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel sisa model regresi berdistribusi normal. Dasar Pengambilan keputusan uji normalitas apabila nilai signifikan

> 0,05 maka distribusi residual normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka distribusi residual tidak normal.

Tabel 6
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,05861227
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,075
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah oleh IBM SPSS Versi 26, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika tergejala multikolinanitas, maka model regresi menjadi buruk karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang mirip sehingga dapat saling mengganggu.

Tabel 7
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Komunikasi Kerja (X1)	0,781	1,280
Etos Kerja (X2)	0,751	1,332
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,948	1,054

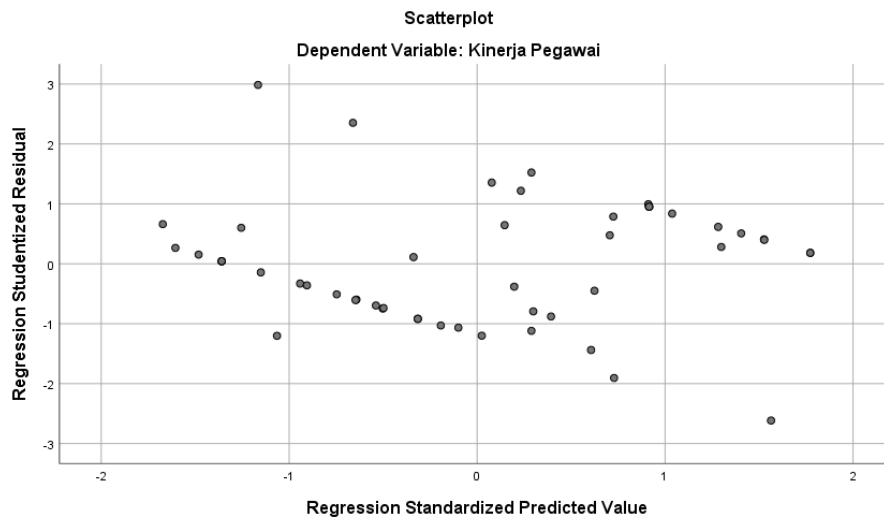
Sumber: data dioalah oleh IBM SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa variabel independent peelitian tersebut menunjukkan nilai VIF (*variance Inflation Factor*) < 10 sedangkan nilai Tolerance $> 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan varian dalam model regresi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Tidak ada heteroskedastisitas dalam model jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi yang lebih besar daripada nilai 0,05. Grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dapat digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada pola tertentu. Pada grafik scatterplot ini, sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumber X adalah residual, yang merupakan gabungan dari Y yang diprediksi dan Y yang sebenarnya, yang telah distudentized. Teori dasar analisis adalah sebagai berikut: heteroskedastisitas terjadi jika ada pola yang jelas (misalnya, gelombang, melebar, dan menyempit) atau pola yang tidak jelas (misalnya, titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y).

Gambar 2 Heteroskedastisitas



Sumber: data dioalah oleh IBM SPSS Versi 26,2024

Gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang jelas dan titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menganalisis hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Tujuan analisis ini adalah untuk menentukan arah hubungan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, dan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika nilainya meningkat atau menurun.

Tabel 8
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.520	6.533		.233	.817
	Komunikasi Kerja	.286	.112	.312	1.259	.013
	Etos Kerja	.337	.110	.382	3.077	.003
	Lingkungan Kerja Fisik	.336	.153	.242	2.189	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data dioalah oleh IBM SPSS Versi 26,2024

Persamaan regresi linier berganda berikut dapat diperoleh berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam tabel sebelumnya:

$$Y = 1,520 + 0,286 X_1 + 0,337 X_2 + 0,336 X_3$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 1,520 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variable Komunikasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik sama dengan nol maka kinerja pegawai ialah sebesar 1,520 atau lebih dari nol.
2. Nilai koefisien variable Komunikasi Kerja sebesar 0,286 hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan sebesar satu satuan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,286 atau sebaliknya jika Komunikasi Kerja terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan penurunan sebesar 0,286 terhadap Kinerja Pegawai .
3. Nilai Koefisien Etos Kerja sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Peningkatan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,337 atau sebaliknya jika Etos Kerja terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan penurunan sebesar 0,337 terhadap Kinerja Pegawai.
4. Nilai koefisien Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,336. Hal ini menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Peningkatan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,336 atau sebaliknya jika Lingkungan Kerja terjadi penurunan sebesar satu satuan, maka mengakibatkan penurunan sebesar 0,336 terhadap Kinerja Pegawai

Uji Hipotesis

Uji T (Persial)

Hipotesis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen diuji dengan uji t. Metode untuk membaca hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan tingkat signifikan α senilai 0,05 untuk tabel derajat kebebasan, atau $dk = n - k$. Jika thitung lebih besar dari ttabel, maka variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen. Sebaliknya, jika thitung lebih rendah dari ttabel, maka variabel independen tidak memiliki hubungan dengan variabel dependen.

Tabel 9
Uji T (Persial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.520	6.533		233	.717
	Komunikasi Kerja	.286	.112	.312	2.567	.013
	Etos Kerja	.337	.110	.382	3.077	.003
	Lingkungan Kerja Fisik	.336	.153	.242	2.189	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data dioalah oleh IBM SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai uji variable Komunikasi Kerja (t) adalah 2,567 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,01063 dengan Sig sebesar 0,013 lebih besar dari 0,05. Kesimpulannya adalah bahwa variable Komunikasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Koperasi daerah.
2. Hasil uji variabel Etos Kerja (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik. Nilai hitung t sebesar 3,077 > nilai tabel sebesar 2,01063 dengan Sig sebesar 0,003 < 0,05. Kesimpulannya, variabel Etos Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik, variabel lingkungan kerja fisik (X3) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji menunjukkan nilai hitung t sebesar 2,189, nilai tabel t sebesar 2,01063, dengan $\text{sig } 0,034 < 0,05$.

Uji F (Simultan)

Uji F (Uji Simultan), juga dikenal sebagai uji simultan, digunakan untuk menentukan apakah variabel terikat (Y) dan semua variabel bebas (X) memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan.

Tabel 10
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	383.409	3	127.803	12.858	000 ^b
	Residual	477.111	48	9.940		
	Total	860.519	51			
<p>a. Dependent Variable: Kinerja</p> <p>b. Predictor: (Constant), Komunikasi Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Fisik</p>						

Sumber: data dioalah oleh IBM SPSS Versi 26,2024

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, dan F hitung 12,858 lebih besar dari F tabel 2,80. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel bebas Komunikasi Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi R² untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variabel bebas (X) atau variabel terikat (Y).

Tabel 11
Uji R² (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Squer	Std. Error of The Estimate
1	.667 ^a	.446	.411	3.153
a. Predictors : (constant), Komunikasi Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable : Kinerja				

Sumber: data dioalah oleh IBM SPSS Versi 26,2024

Variabel independen (X) memiliki pengaruh 41,1% terhadap variabel dependen (Y), dengan nilai koefisien determinasi (R²) yang disesuaikan sebesar 0,411, menunjukkan bahwa variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 58,9% dari total.

Pembahasan Dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, seperti yang ditunjukkan oleh nilai sig 0,013 kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja Pegawai karena pesan antara atasan dan bawahan tersampaikan dengan baik sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai. Jika Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik ingin meningkatkan kinerja pegawainya, mereka harus mempertimbangkan masalah komunikasi kerja. Ini sejalan dengan teori Mangkunegara. (2017) "komunikasi merupakan transfer informasi dan pengertian dari satu orang ke orang yang lain".

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Laraswati (2023) berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Camat Air Salek". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan; nilai sig 0,003 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X2) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja yang lebih baik akan membentuk kinerja yang lebih baik bagi karyawan. Semangat kerja yang baik akan memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Jika Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik ingin meningkatkan kinerja karyawannya, mereka harus mempertimbangkan etos kerja. Saleh dan Utomo (2018) "Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja".

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisnadin & artin Aprianti (2023), berjudul "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap kinerja Pegawai

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial, seperti yang ditunjukkan oleh nilai sig 0,034 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik

(X3) mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa adanya fasilitas yang mendukung pegawai akan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan cepat dan dengan nyaman. Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik harus mempertimbangkan masalah lingkungan kerja fisik jika ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja Fisik adalah "suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2017:23)

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldi Riansyah Rustandi, Enny Savitri (2024), berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Komunikasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Komunikasi Kerja (X1), Etos Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Ini dibuktikan oleh hasil uji F, yang menunjukkan bahwa nilai sig dalam uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, pengaruh total variabel independen yang terdiri dari Komunikasi Kerja (X1), Etos Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik Diskoperindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik. Jadi, hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa "Komunikasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik" benar.

Untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel terikat (Y), yaitu variabel Kinerja Pegawai, digunakan nilai koefisien determinasi

atau R2. Menurut perhitungan SPSS, nilai R2 = 0,411, yang menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X1), Etos Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) memberikan kontribusi 41,1% dari kinerja Pegawai, dan variabel lain yang tidak termasuk dalam model yang diteliti 58,1%.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis dapat disimpulkan beberapa point di bawah ini:

1. Analisa data menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kerja memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik secara signifikan dan positif.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik secara positif dan signifikan.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.

Saran

1. Diharapkan bahwa organisasi akan lebih berfokus pada komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik.
2. Diharapkan bahwa organisasi akan memprioritaskan faktor variabel yang paling dominan dan meningkatkan variabel etos kerja.
3. Misalnya, peneliti berikutnya diharapkan dapat memperkuat data dengan melakukan pengamatan yang lebih mendalam. Mereka juga dapat mengidentifikasi variabel atau komponen tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aldi Rihsyah Rustandi, E. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia P-ISSN 2797-3786; E-ISSN: 2776-1568*, 368-379.
- Chantika Rivalita, A. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom. *JMM Online Vol. 4 No. 4*, ISSN 2614-0365 509-522.
- Fitri Fitri, P. I. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi Volume. 1 No. 3*, e-ISSN: 2988-688 153-163.
- Humaira, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 28-34.
- Ira Septarini, S. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Migran Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 445-454.
- Laraswati, P. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Salek. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia e-ISSN: 2745-7257 Vol. 4, No. 1*, 1-7.
- Liliani Veronica, S. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong. *Jurnal Akuntansi dan Governance Vol.2 No. 2*, 2-18.
- Nita Rismaya, J. A., & Nur, H. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai SMPN 1 Plemahan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa Vol. 1 No. 5*, p-ISSN :2985-6329, Hal 358-369.

Pengaruh Komunikasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik
(Daud Gunawan, Ulfi Pristiana, 2025)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 1, Januari 2025, (Hal.235-256)

Putri Maydilla, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi Vol. 2. No. 2* , 505-513.

Wisnadin, K. A. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 43-62.

Pengaruh Komunikasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan (Diskoperindag) Kabupaten Gresik
Daud Gunawan, Ulfi Pristiana