



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Mega Christina¹

David Humala Sitorus²

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

Email : pb180910057@upbatam.ac.id

²Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

Email : David.Humala@puterabatam.ac.id

Diterima : 12 Januari 2022

Direview : 16 Januari 2022

Dipublikasikan: 25 April 2022

Abstract

Human resources are the main factors regarding the achievement of a company's success. The things that are often associated with employee performance are the work environment, communication and motivation. This study was conducted to determine whether there is an influence of work environment, communication and motivation on the performance of PT Harasoon Batindo employees. The technique used in this research is descriptive in the form of explanatory. The sample used as respondents in this research is 105 people who are also the entire population (employees of PT Harasoon Batindo) with a sampling technique of saturated sampling technique. The method in data analysis used is multiple linear regression analysis by testing through the SPSS version 26 program. The test results show that the work environment has a significant and positive effect on employee performance, while communication has a significant and positive effect on employee performance, and motivation has a significant influence. and positive on employee performance. Simultaneously the work environment, communication and motivation affect the performance of employees of PT Harasoon Batindo.

Kata Kunci: *Work Environment, Communication, Motivation, Performance*

Abstrak

Human resourcees termasuk faktor utama mengenai pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Adapun hal yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi. Studi ini dilakukan supaya mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. Teknik yang dipakai pada studi ini yakni analisis deskriptif berupa explanatory research. Sampel yang digunakan sebagai responden pada studi ini berjumlah 105 responden yang juga merupakan seluruh populasi (karyawan PT Harasoon Batindo) dengan teknik pengambilan sampel berupa teknik sampling jenuh. Metode dalam analisis data yang dipakai yakni analisis regresi linier berganda dengan dilakukan pengujian melalui program SPSS versi 26. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan, serta motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Secara bersamaan lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

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

PENDAHULUAN

Masalah internal tentang rendahnya sumber daya pada manusia sering sekali ditemukan, yang mana perusahaan memiliki masalah bagaimana dapat menghasilkan *human resources* yang dapat bekerja dengan maksimal supaya tujuan perusahaan dapat diperoleh. *Human resources* termasuk

faktor utama mengenai keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai sasaran. Tujuan yang sudah ditentukan, tidak akan dicapai oleh perusahaan jika memiliki karyawan dengan lingkungan kerja yang tidak baik. Saat melakukan pekerjaannya, supaya karyawan bisa memperoleh hasil yang maksimal, dengan begitu perusahaan harus mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman dalam hal meningkatkan semangat pada karyawan tersebut supaya karyawan tersebut bisa lebih berkembang dan lebih meningkatkan ketrampilan yang sudah mereka miliki dengan maksimal.

Semua aktivitas baik hal yang bersifat pribadi atau pekerjaan pasti membutuhkan komunikasi. Jika seseorang tidak saling melakukan komunikasi, maka tidak akan mengerti dan memahami apa yang harus dikerjakan. Pada sebuah perusahaan, komunikasi menjadi hal yang dapat berpengaruh pada semua aktivitas yang terdapat dalam perusahaan, misalnya efisiensi kerja, keefektifan dalam bekerja dan juga mampu berpengaruh pada kinerja pada karyawan tersebut. Di dalam perusahaan, dibutuhkan komunikasi yang efektif supaya setiap orang dapat memahami pesan yang berhubungan dengan pekerjaan itu. Apabila setiap orang mengerti dan memahami maksud dari informasi yang disampaikan, maka komunikasi dapat dikatakan memiliki keefektifan yang berjalan dengan baik.

Motivasi dalam menjalankan pekerjaannya termasuk permasalahan yang terdapat pada masing-masing karyawan. Motivasi kerja menjadi aspek penting yang wajib seorang karyawan miliki supaya ia mampu saling bekerja sama dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Motivasi yang diberikan dengan tepat mampu memberikan semangat, dan munculnya kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut, juga rasa ikhlas saat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Saat seorang karyawan memperoleh dorongan, maka ia akan menjadi lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya.

Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh akan memperoleh umpan balik dari kerjanya, oleh sebab itu karyawan selalu positif untuk lebih aktif saat melakukan pekerjaannya, kemudian melakukan inovasi dan membuat pekerjaan menjadi lebih baik. Jika karyawan tersebut tidak memiliki peranan yang jelas maka akan mengakibatkan motivasi kerja dari karyawan tersebut menjadi menurun, hal tersebut dapat membuat karyawan itu tidak bersemangat dan akan timbul ketidakjelasan. Dari penelitian ini dijalankan supaya mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Harasoon Batindo.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan dalam bekerja yaitu semua yang terdapat diantara karyawan melaksanakan pekerjaannya. Dikarena secara langsung berkorelasi pada karyawannya, lingkungan kerja mampu berpengaruh pada perasaan karyawan tersebut. Karyawan akan bekerja lebih optimal, efektif adan betah jika karyawan tersebut merasa senang dari lingkungan tempat ia bekerja, begitu juga sebaliknya. Dikatakan juga dalam penelitian (Arianto & Kurniawan, 2020) lingkungan kerja termasuk seluruh bahan dan sarana yang terdapat disekeliling kelompok ataupun individu, yang mempunyai arti yang cukup penting terhadap pekerjaan dari karyawan tersebut. Menurut (Indrian & Qurochman, 2020) dan (Elizar & Tanjung, 2018) mengatakan lingkungan kerja ini terdiri dari : (1) Non fisik (2) Lingkungan kerja fisik. Adapun indikator-indikator yang berpengaruh pada proses pembentukan dari lingkungan kerja, antara lain (Nisa, Rooswidjajani, & Fristin, 2018): (1) Sirkulasi Udara (2) Penerangan (3) Bau tidak sedap (4) Keamanan (5) Kebisingan.

Komunikasi

Komunikasi ialah suatu unsur penting bagi perusahaan. Saat melakukan pekerjaannya, seorang karyawan tidak akan bisa menghindari komunikasi dengan atasannya ataupun rekan kerjanya. Menurut (Rangkuti, Chairunnisa, Ryantono, & William, 2019) dikatakan bahwa komunikasi memiliki arti sebagai suatu perpindahan pengetahuan atau informasi ke orang lain dengan harapan orang itu mampu mengartikan informasi berdasarkan pada maksudnya. Kemudian menurut (Katidjan, Pawirosumarto, & Isnaryadi, 2017) komunikasi juga menjadi suatu proses yang mana orang ingin menjadi berarti melalui pesan yang bisa disambungkan kepada anggota yang berada di tempat yang berbeda, dari hal itulah yang menjadi alasan disebut sebagai rantai pertukaran informasi. Pada teori yang sudah dijelaskan, maka komunikasi termasuk suatu proses pertukaran informasi antara satu orang ke orang lain. Komunikasi pada sebuah organisasi atau perusahaan memiliki 2 jenis, diantaranya: (1) Komunikasi ke bawah, atas dan gabungan (2) Komunikasi horizontal dan lateral.

Kemudian adapun prinsip yang perlu diterapkan dan diperhatikan pada saat melakukan komunikasi, yaitu: (1) *Respect* (2) *Empati* (3) *Audible* (4) *Clarity* (5) *Humble*. Kemudian adapun indikator pad komunikasi, diantaranya (Yunsepa, 2018): (1) Kesenangan rekan kerja (2) Pemahaman informasi (3) Hubungan antar karyawan yang semakin baik (4) Pengaruh sikap dan tingkah laku.

Motivasi

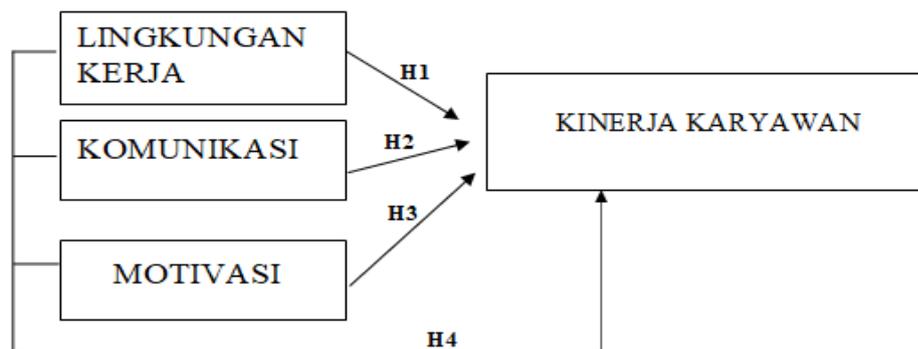
Dalam (Pasaribu & Siagian, 2019), motivasi ialah dorongan kepada karyawan supaya kebutuhan dan keinginannya dapat tercapai. Motivasi termasuk aktivitas yang muncul dari seorang dikarena tersemangati, terdorong dan terinspirasi untuk melaksanakan kegiatan dengan sungguh-sungguh dan senang hati oleh sebab itu hasil dari kegiatan yang dilaksanakan memperoleh hasil yang berkualitas (Afandi, 2018). Motivasi termasuk suatu dorongan kepada seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Motivasi dapat menyuruh individu melaksanakan, mempertahankan serta memulai aktivitas tertentu (Hanafi, 2019). Dalam manajemen, motivasi membahas tentang cara mengarahkan kemampuan bawahan agar mempunyai kemauan untuk bekerja sama mencapai tujuan yang sudah perusahaan tentukan. Mampu kita simpulkan bahwa motivasi yaitu suatu dorongan yang berasal dari dalam supaya melaksanakan sesuatu. Berikut beberapa prinsip pada saat memotivasi karyawannya, yakni: (1) Prinsip komunikasi (2) Prinsip partisipasi (3) Prinsip pendelegasian wewenang (4) Prinsip mengakui andil bawahan (5) Prinsip memberi perhatian. Kemudian adapun indikator-indikator motivasi kerja, yaitu: (1) Fasilitas kerja (2) Kondisi kerja (3) Pengakuan dari atasan (4) Prestasi kerja (5) Pekerjaan itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil tanggung jawab yang bisa diperoleh dari kuantitas dan kualitas ketika tugas yang diberikan diselesaikan oleh karyawan supaya tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Masruotin, Sunaryo, & Rizal, 2021). Kinerja karyawan yang semakin baik maka tujuan dari perusahaan juga dapat dipengaruhi (Anjani, 2019). Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat diperlukan dalam memahami sejauh mana kompetensi dari karyawan tersebut dalam melakukan kewajiban yang telah dibagikan. Oleh sebab itu dibutuhkan penetapan persyaratan yang jelas dan kemudian dijadikan sebagai acuan. Kinerja termasuk derajat susunan tugas yang mengatur pekerjaan dari seseorang. Oleh sebab itu bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan ketersediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan aktivitas atau menyempurnakan kewajibannya berdasarkan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Kinerja juga termasuk sejauh mana pegawai sudah menjalankan peranannya dalam strategi perusahaan baik untuk memperoleh tujuan khusus yang berhubungan dengan peranan mereka.

Berikut ini beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja yakni: (1) Kepribadian, minat dan kemampuan kerja dari seseorang (2) Informasi dan peranan kerja yang jelas yang dapat diterima, serta tingkat pengertian dari pekerjaan yang diterima (3) Taraf motivasi yang mengarahkan, mendorong, dan mempertahankan sikap (4) Kopetensi, yaitu keterampilan yang karyawan itu miliki (5) Fasilitas kerja yang memadai proses kegiatan organisasi (6) Budaya kerja atau sikap kerja karyawan yang inovatif serta kreatif (7) Sikap pemimpin pada saat memberikan arahan kepada karyawannya untuk bekerja (8) Disiplin kerja, yakni peraturan yang ditentukan organisasi supaya semua karyawan mematuhi dan memperoleh tujuan perusahaan. Adapun indikator yang berpengaruh pada kinerja karyawan: (1) Inisiatif (2) Disiplin Kerja (3) Kejujuran (4) Kreativitas (5) Ketelitian.

Berikut ini kerangka pemikiran mampu dirincikan seperti ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan hipotesis antara lain: (H1) diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo, (H2) diduga komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo, (H3) diduga motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo dan (H4) diduga variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi dengan bersamaan berpengaruh signifikan pada kepuasan pelanggan di PT Harasoon Batindo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada studi ini yaitu dengan kuantitatif, yang mana jenis studi yang menemukan penelitian yang baru yang bisa didapatkan melalui prosedur statistik atau lainnya dari suatu pengukuran (Jaya, 2020: 6). Pada studi ini memiliki populasi yaitu karyawan PT Harasoon Batindo berdasarkan data jumlah karyawan yang didapatkan dari HRD yang berjumlah sebanyak 105 responden, terdiri dari 74 responden laki-laki dan 31 responden perempuan, dan responden yang berusia <21 sebanyak 8 responden, yang berusia 21-30 berjumlah 53 orang, yang berusia 31-40 berjumlah 35 orang, dan yang berumur >41 tahun sebanyak 9 orang. Dan teknik *sampling* pada studi ini yaitu *sampling* jenuh dimana seluruh populasi (105 responden) diangkat sebagai *sampling*. Kemudian adapun metode dalam mengumpulkan data pada studi ini yaitu menggunakan metode *interview*, dan penyebaran kuesioner dan observasi. Isi pernyataan dalam kuesioner berasal dari indikator dan disesuaikan dengan permasalahan pada latar belakang penelitian yang sebelumnya sudah diuji isi pernyataannya dengan menyebarkan kuesioner ke 30 responden secara acak terlebih dahulu, dan kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, apabila data telah reliabel dan valid dengan begitu kuesioner tersebut bisa dilanjutkan sebagai instrumen penelitian ini. dan kemudian di lanjutkan dengan pengujian menggunakan aplikasi SPSS 26. Dan uji analisis data dengan cara uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,618	0,1918	Valid
	2	0,516		
	3	0,701		
	4	0,685		
	5	0,577		
	6	0,583		
	7	0,617		
	8	0,497		
	9	0,526		
	10	0,539		
Komunikasi (X2)	1	0,492	0,1918	Valid
	2	0,526		
	3	0,557		
	4	0,641		
	5	0,643		
	6	0,586		
	7	0,470		
Motivasi (X3)	1	0,494	0,1918	Valid
	2	0,530		
	3	0,336		
	4	0,513		
	5	0,592		
	6	0,495		
	7	0,559		

	8	0,604		
	9	0,554		
	10	0,521		
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,564		
	2	0,697		
	3	0,566		
	4	0,604		
	5	0,475	0,1918	Valid
	6	0,618		
	7	0,503		
	8	0,275		
	9	0,673		
	10	0,517		

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai tabel 1, memperoleh hasil perhitungan $r_{tabel} \leq r_{hitung}$ yang artinya seluruh data itu dari variabel kinerja karyawan telah sesuai dengan persyaratan, dan semua data itu yaitu *valid* dan layak digunakan pada uji selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,776	>0,60	Reliabel
2	Komunikasi	0,633	>0,60	Reliabel
3	Motivasi	0,701	>0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,750	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai pada tabel 2, didapatkan nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja berjumlah 0,776, dan variabel komunikasi 0,633, kemudian variabel motivasi 0,701, dan variabel kinerja karyawan berjumlah 0,750. Dari seluruh hasil hitungan itu lebih dari 0,60, dan bisa dikatakan bahwa instrumen ini bisa dipercayakan atau reliabel.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogrov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
		105
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.38776430
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.047
	<i>Positive</i>	.047
	<i>Negative</i>	-.046
<i>Test Statistic</i>		.047
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai tabel 3, mampu dikatakan jika data memiliki distribusi dengan normal. Hal ini bisa diperhatikan dari nilai *kolmgrov-smimov* mempunyai *Asymp. Sig (2 Tailed)* berjumlah 0,200, melebihi dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>				
<i>Collinearity Statistics</i>				
<i>Model</i>		<i>Tolerance</i>		<i>VIF</i>
1	Kepemimpinan	0.349		2.539
	Lingkungan Kerja	0.400		2.497
	Komunikasi	0.582		1.179

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai tabel 4 bisa diperhatikan jika VIF pada setiap variabel independen lebih rendah dari 10 dengan nilai *tolerance* seluruh variabel bebas juga melebihi angka 0,100, oleh sebab itu bisa dinyatakan tidak mengalami kejadian multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(<i>Constant</i>)	4.731	1.753		2.699	.008
	Lingkungan Kerja	-.029	.030	-.106	-.959	.340
	Komunikasi	.011	.055	.021	.209	.835
	Motivasi	-.055	.041	-.154	-1.340	.183

a. *Dependent Variable: RES2*

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Bisa disimpulkan bahwa tabel diatas tidak mempunyai gejala heterokedasitas dikarenakan nilai signifikansi diatas 0,05. Sesuai pada tabel tersebut, memiliki signifikan diatas 0,05 yang berarti tidak mengalami gejala heterokedasitas.

HASIL UJI PENGARUH

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Liniear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	3.963	3.073		1.289	.200
	Lingkungan Kerja	.243	.053	.357	4.612	.000
	Komunikasi	.396	.096	.296	4.140	.000
	Motivasi	.311	.071	.352	4.352	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai tabel 6, bisa diperhatikan persamaan regresi linear berganda, yakni:

$$Y = 3.963 + 0,243X1 + 0,396X2 + 0,311X3$$

Yang mana dari persamaan itu memiliki arti:

1. Nilai konstanta berjumlah 3.963, yang artinya jika variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), motivasi (X3) memiliki angka 0, oleh sebab itu variabel kinerja karyawan (Y) berjumlah 3.963.
2. Koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai 0.243 hal ini berarti apabila terdapat variabel independen lain yang nilainya tidak berubah ataupun tetap, oleh sebab itu setiap peningkatan 1 poin atau 1% pada variabel lingkungan kerja maka dapat menambahkan kinerja karyawan sejumlah 0.243. Koefisien yang nilainya positif yang maksudnya jika lingkungan kerja bertambah kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga.
3. Variabel komunikasi (X2) memiliki nilai 0.396 hal ini berarti jika variabel independen lainnya yang nilainya tidak berubah ataupun tetap, dengan begitu pada setiap penambahan 1 poin atau 1% variabel komunikasi dapat menaikkan kinerja karyawan sebesar 0.396. Koefisien yang nilainya positif yang mana apabila komunikasi mengalami peningkatan dengan begitu kinerja karyawan akan mengalami peningkatan juga.
4. Variabel motivasi (X3) memiliki nilai 0,311 hal ini artinya apabila variabel independen lain nya memiliki nilai yang tidak berubah ataupun tetap, oleh sebab itu setiap kenaikan 1 poin atau 1% pada variabel motivasi maka dapat menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,311. Koefisien yang nilainya positif yang mana apabila motivasi terjadi peningkatan, dengan begitu kinerja karyawan juga terjadi peningkatan.

HASIL UJI DETERMINASI (R²)

Tabel 7. Hasil Uji R Square

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.519	2.423

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai table 7, didapatkan R² bernilai 0,533. Dimana berarti persentase variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi pada tabel diatas sebesar 53,3%. Atau variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sejumlah 53,3%, kemudian sisanya 46,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan pada studi itu.

HASIL UJI HIPOTESIS

Hasil Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.963	3.073		1.289	.200
Lingkungan Kerja	.243	.053	.357	4.612	.000
Komunikasi	.396	.096	.296	4.140	.000
Motivasi	.311	.071	.352	4.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai tabel 8, bisa diketahui:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) mendapatkan hasil $t_{hitung} (4.612) > t_{tabel} (1.984)$, dengan sig $0.000 < 0.005$, artinya variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).
2. Variabel komunikasi (X2) mendapatkan hasil $t_{hitung} (4.140) > t_{tabel} (1.984)$, dengan sig $0.000 < 0.005$, artinya variabel komunikasi (X2) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).
3. Variabel motivasi (X3) mendapatkan hasil $t_{hitung} (4.352) > t_{tabel} (1.984)$, dengan sig $0.000 < 0.005$, artinya variabel motivasi (X3) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.014	3	225.671	38.440	.000 ^b
	Residual	592.948	101	5.871		
	Total	1269.962	104			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai pada tabel 9, bisa diperlihatkan nilai $F_{hitung} (38.440) > F_{tabel} (3.09)$ dan nilai sig yaitu 0.000 ($F. sig 0.000 < \alpha 0,005$). Yang artinya variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi yang digunakan dalam memperkirakan variabel dependen (Y) dikarenakan penjelas yang signifikan pada kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Hasil studi yang didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y). Yang mana apabila semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil studi ini searah dengan studi yang telah dilaksanakan oleh (Nuraldy, 2020), (Aslami, 2021), (Halomoan & Suhartono, 2020), (Widarta, 2019), (Mulyadi, 2019) dan (Yunsepa, 2018).

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh komunikasi hasil studi dapatkan variabel komunikasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hasil studi ini sejalan pada studi yang dilaksanakan (Metta & Saputra, 2021), (Rangkuti et al., 2019), (Hayati & Susetyo, 2020), (Katidjan et al., 2017), dan (Yunsepa, 2018). Hasil studi menjelaskan bahwa apabila komunikasi mengalami peningkatan secara positif maka akan memengaruhi kinerja karyawan yang tentunya akan meningkat juga.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi hasil studi diperoleh bahwa variabel motivasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y), jika motivasi karyawan meningkat dengan begitu akan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hasil studi ini searah pada studi yang dilaksanakan (Anjani, 2019), (Manikottama, Baga, & Hubeis, 2019), (Pasaribu & Siagian, 2019), (Metta & Saputra, 2021) dan (Manikottama et al., 2019).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat hasil studi ini bahwa lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), dan motivasi (X3) dengan serentak dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Y), apabila terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2) dan motivasi (X3) mengalami peningkatan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, tetapi apabila ketiga variabel tersebut mengalami penurunan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (akan menurun).

KESIMPULAN

Melalui hasil yang sudah dibahas dan dijelaskan pada penjelasan diatas, maka peneliti dapat membuat kesimpulan yaitu:

1. Variabel lingkungan kerja memperlihatkan bahwa karena secara langsung berhubungan dengan karyawannya, lingkungan kerja mampu mempengaruhi perasaan karyawan sehingga mempengaruhi naik dan turunnya kinerja karyawan, dan terbukti bahwa lingkungan kerja PT Harasoon Batindo masih kurang memadai sehingga memengaruhi kinerja karyawannya.
2. Variabel komunikasi memperlihatkan bahwa komunikasi internal PT Harasoon Batindo masih bermasalah sehingga kinerja karyawan PT Harasoon Batindo terpengaruhi.
3. Variabel motivasi memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap naik atau turunnya kinerja karyawan PT Harasoon Batindo, mampu diperhatikan dari hasil uji pada setiap penambahan 1 poin atau 1% variabel motivasi juga akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,311. Koefisien yang memiliki nilai positif yang mana apabila motivasi meningkat kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.
4. Sesuai pada hasil analisis data, kita dapat membuktikan ketiga variabel (lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi) dengan serentak berpengaruh secara positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan PT Harasoon Batindo dimana hasil tes menunjukkan hasil ketiga variabel mempengaruhi sejumlah 53,3% terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Saran Teoritis

Disarankan agar hasil studi ini digunakan sebagai perbandingan atau referensi kepada orang yang ingin meningkatkan wawasannya, seperti lingkungan kerja, komunikasi ataupun motivasi, serta disarankan kepada peneliti selanjutnya agar mampu memperbaiki kesalahan jika ditemukan kesalahan yang dibuat pada studi ini ini.

Saran Praktis

Disarankan pihak manajemen perusahaan agar mengevaluasi permasalahan yang sesuai pada latar belakang permasalahan penelitian untuk memperhatikan lagi lingkungan kerja dan komunikasi yang supaya mampu membantu memberikan motivasi kepada karyawannya oleh sebab itu dapat menjaga kualitas kinerja karyawan, serta diharapkan supaya hasil studi ini bisa diterapkan bagi yang bersangkutan dalam mengurangi masalah yang ada.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4869>
- Aslami, H. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 226–233. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8740>
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Kompetensi Pelatihan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Halomoan, Y. K., & Suhartono, A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan di PT Bangkit Maju Bersama. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 487–495. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v2i3.6814>
- Hanafi, M. M. (2019). *Manajemen* (Edisi Ket). Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hayati, F. A., & Susetyo, E. (2020). Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(2), 140–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3899>

- Indrian, I., & Qurochman, A. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi pada Prestasi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal of Economic and Business*, 1(1), 31–51.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 429–446.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–252. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>
- Masrurotin, S., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan di PT Kurnia Anggun II Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(09), 150–158.
- Metta, T., & Saputra, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI INTRINSIK PADA KINERJA KARYAWAN DI PT JOVAN TECHNOLOGIES. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 1(1), 1–10.
- Mulyadi. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 117–128. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v1i3.3465>
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan PT Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15, 80–86.
- Pasaribu, F., & Siagian, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi pada Kinerja Karyawan PT Etowa Packaging Indonesia di Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2). Retrieved from http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2621
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Insentif Pada Kinerja Karyawan PT Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108–120. Retrieved from <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/203>
- Widarta. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 91–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.928>
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Pada Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 42–53. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v3i1.356>