

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. METATANI PALMA ABADI KABUPATEN SELUMA

Melda Yunita⁽¹⁾, Eno Edi Pratama⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas muhammadiyah Bengkulu

enoedipratama172@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication, motivation and work environment on the performance of employees of PT.Metatani Palma Abadi District Ulu Talo Seluma Regency. The population in this study were all employees of PT.Metatani Palma Abadi District Ulu Talo Seluma Regency in Division 3 using the Total Sampling method. With the number of respondents in this study were 175 people. In this study using data collection methods by means of observation, interviews and questionnaires. The data that has been collected is then processed using Test Instruments, Analysis of Respondents' Responses, Classical Assumption Test, Multiple Linear Analysis, Coefficient of Determination (R²) and Hypothesis Test. Based on the results of Multiple Linear Regression Analysis, the equation $Y = 5.664 + 0.268 (X_1) + 0.131 (X_2) + 0.221 (X_3)$ is obtained. The results of the research and the hypothesis show that the Communication variable (X1) shows $t_{hit} > t_{(\alpha / 2)}$ ($3,723 > 1,973$) and ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0.050$), Motivation (X2) shows $t_{hit} > t_{(\alpha / 2)}$ ($2.191 > 1.973$) and ($\text{sig } \alpha = 0.030 < 0.050$), the Work Environment (X3) shows $t_{hit} > t_{(\alpha / 2)}$ ($2,966 > 1,973$) and ($\text{sig } \alpha = 0.003 < 0.050$). The results of the F test show a significant value of F, namely ($0.000 < 0.050$) and the value of $F_{count} > T_{table}$, namely ($24.541 > 3,895$). From the results of data management, it can be concluded that all independent variables, namely communication, motivation, and work environment have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance.

Keywords: Communication, Motivation, and Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktifitas yang dilakukan diperusahaan.

Menurut (Pradana et al., 2020) Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam. Menurut (Kahn, 2014) mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut (Hikmalia & Toni, 2023) komunikasi adalah proses pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Selain komunikasi, motivasi adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, (Gorda, 2004). Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide,

pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain yang dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan dimaksud. Seorang pemimpin harus dapat melaksanakan komunikasi yang baik memungkinkan setiap karyawan melaksana tugas dan bertanggung jawab secara tepat dan benar (Mangkunegara., 2018) Motivasi bisa disimpulkan sebagai pengaruh untuk orang lain agar bersikap dengan benar untuk melakukan pekerjaan yang baik. Motivasi ini pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau berkerja sama. Motivasi juga dapat dipandang sebagai perubahan energi Dalam seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan itu sendiri. (Hasibuan, 2014) Kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat menejemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak.

Selain komunikasi dan motivasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. (Onsardi, O., & Finthariasari, 2022) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti kelembapan, temperatur, ventilasi, penerangan dan kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidak alat-alat perlengkapan kerja. (Nitisemito, 2016) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Perhatian terhadap lingkungan penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi atau tidak langsung terhadap kegiaran-kegiatan manajerial. Kinerja karyawan secara tidka langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, yang berlangsungnya kegiatan perusahaan, semakin baik kinerja ditunjukkan oleh karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan serta pencapaian kerja individu setelah berusaha atau berkerja keras dengan hasil dari suatu aktivitas (Silalahi, 2013). Lingkungan yang nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan, dan sebaliknya lingkungan yang kurang nyaman akan menghambat produktivitas karyawan.

. Berdasarkan hasil pra survei pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 25 November 2020 di PT. Metatani Palma Abadi , Kecamatan Ulu Talo , Kabupaten Seluma pada divisi 3 masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja organisasi ini masih belum tercapai dengan maksimal, permasalahan komunikasi seperti penyampaian informasi yang kurang dipahami, terkendala oleh kurangnya sinyal ponsel, adanya perbedaan karakter, kepribadian, serta pola pikir, dapat membuat adanya perbedaan sifat dan sikap seseorang, karena karyawwan bersal dari berbagai daerah, suku budaya dan keyakinan, permasalahan motivasi seperti kurang termotivasinya karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang disebabkan kurangnya komunikasi dari atasan, permasalahan lingkungan perjalanan menuju tempat kerja yang jauh serta jalan menuju tempat kerja yang berlobang dan berlumpur, dan permasalahan kinerja karyawan seperti Karyawan yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktunya, serta masih banyak karyawan keluar masuk. Yang disebabkan oleh remunerasi yang kurang sesuai sehingga karyawan tidak bekerja seara maksimum karena mereka merasa ada ketidaksesuaian upah dsengan kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian ini adalah di PT.Metatani Palma Abadi , Kecamatan Ulu Talo , Kabupaten Seluma. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November sampai Desember dengan 2021. Penelitian ini mengenai “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Metatani Palma Abadi , Kecamatan Ulu Talo , Kabupaten Seluma. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif kemudian menginterpretasikan suatu kesimpulan (J.Supranto, 2000). Dimana peneliti membandingkan hasil pengumpulan data dan

membuktikan dengan angka pada sejumlah populasi melalui sampel yang dianggap layak untuk diteliti. Sampel menurut (Arikunto, 2014) adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan kriteria tertentu. Dengan menggunakan purposive sampling diharapkan sampel sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sehingga jawaban sampel dinyatakan lebih obyektif.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini digunakan tiga cara pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dan kuesioner.

Analisa data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data dapat dihitung atau data berupa angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel untuk mempermudah dalam menganalisis menggunakan SPSS (Statistical Package Sciences) for windows 24.0.

HASIL

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,664	,882		6,419	,000
	Komunikasi	,268	,072	,408	3,723	,000
	Motivasi	,131	,060	,199	2,191	,030
	Lingkungan Kerja	,221	,075	,306	2,966	,003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS 24.0

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $175-2-1 = 172$ (1.973) setiap variabel sebagai berikut :

1. Komunikasi yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.723 > 1.973$) dan ($sig \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma .
Motivasi yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.191 > 1.973$) dan ($sig \alpha = 0,030 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pada PT.Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma .
Lingkungan Kerja yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.966 > 1.973$) dan ($sig \alpha = 0,003 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,545	3	43,515	24,541	,000 ^b
	Residual	303,204	171	1,773		
	Total	433,749	174			

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 24.541 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3.895 yaitu ($24.541 > 3.895$) dan ($sig \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.723 > 1.973$) dan ($sig \alpha = 0,006 < 0,050$), maka H_1 dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Vivi Dwihasriant & wasiman (2019) Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerj Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK, yang menyatakan bahwa Variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Komunikasi (X_1) dengan nilai koefisien sebesar 0,171 berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,012 < 0,05$ (nilai alpha). Hasil uji t hitung $2,538 < t$ tabel 1,980 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_1) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian (Nourlaily Maulida, 2018) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.191 > 1.973$) dan ($sig \alpha = 0,006 < 0,05$), maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Vivi Dwihasriant & wasiman (2019) Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerj Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK, yang menyatakan bahwa Variabel motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Motivasi (X_2) dengan nilai koefisien sebesar 0,340 berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 > 0,05$ (nilai alpha). Hasil uji t hitung $4,619 > t$ tabel 1,980 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan penelitian (Sulistiawan et al., 2017) (Sulastri & Onsardi, 2020) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2.966 > 1.973$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), maka H₂ dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Vivi Dwihasriant & wasiman (2019) Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK, yang menyatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₃) dengan nilai koefisien sebesar 0,208 berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan $0,000 > 0,05$ (nilai alpha). Hasil uji t hitung $4,430 > t$ tabel $1,980$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X₂) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan berdasarkan penelitian (Yulandri, Y., Onsardi, 2020) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($24.541 > 3.895$) dan

($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₅ diterima artinya secara bersamaan variabel Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Vivi Dwihasriant & wasiman (2019) Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK, yang menyatakan bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel bebas yaitu Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $50,191 (F_{hitung}) > 3,07 (F_{tabel})$ hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Berdasarkan penelitian (Putra & Suwandana, 2019) (Fauzia Luckytasari Rudhito, Sutopo, & Nurul Iman, 2018 dan Eva Silvanus Lawasix & Boge Triatmanto, 2017) komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma .
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma
4. Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai $R = 0,549$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,301$ nilai mempunyai makna bahwa Komunikasi (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) memberikan kontribusi yang signifikan

pengaruh sebesar 0,301 atau 83.5% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Metatani Palma Abadi Kabupaten Seluma sedangkan sisanya sebesar 0.165 atau 16.5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Gorda, I. G. N. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE Satya Dharma.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia [Human resource management]* (Revised). Bumi Aksara.
- Hikmalia, W., & Toni, A. (2023). Menciptakan Iklim Harmonisasi Komunikasi Organisasi Untuk Optimalisasi Kinerja Pegawai Administrasi. *Ekspresi Dan Persepsi : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(1). <https://doi.org/10.33822/Jep.V6i1.4465>
- Kahn, (Katz and Robert. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bober. *3rd Economics & Business Research Festival, November*.
- Mangkunegara., A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia* (2nd ed.). Ghalia Indonesia.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Pradana, M. R., Harviar, H., & Riyanto, H. (2020). Pengelolaan Media Sosial Instagram Sebagai Media Komunikasi PT Patra Bangun Properti. *JCommsci - Journal Of Media and Communication Science*, 3(3). <https://doi.org/10.29303/jcommsci.v3i3.83>
- Putra, P. W. G. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p14>
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai The influence of organizational culture and work environment on employee performance. *Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2).
- Yulandri, Y., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2).