



PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERSADA ARTA PRATAMA DI SANGATTA

Amiruddin¹

¹Politeknik Negeri Samarinda
Alamat Korespondensi : amiruddinpolnes@gmail.com

Diterima: Juni 2024; Disetujui: Agustus 2024; Dipublish: September 2024

Abstract: PT. Persada Arta Pratama Sangatta is one of the suppliers for PT. Kaltim Prima Coal (KPC) which is engaged in the construction sector which is the provision and maintenance of plants (nursery) for greening in the PT. KPC Sangatta area. This study aims to determine the effect of communication, motivation, and work environment on employee performance at PT. Persada Arta Pratama in Sangatta. This study uses a descriptive approach with quantitative data, where research data is obtained from respondents' answers regarding research variables through questionnaires. The sample used is based on the population in this study, namely 36 employees at PT. Persada Arta Pratama. The analysis method used in this study is multiple linear regression and hypothesis testing. The results of the study indicate that (1) communication has a positive and significant effect on employee performance at PT. Persada Arta Pratama in Sangatta. This indicates that the better the communication, the better the employee performance. (2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Persada Arta Pratama in Sangatta. This indicates that the higher the motivation given, the higher the employee performance. (3) The work environment does not have a significant effect on employee performance. This means that good or bad work environment will not have a significant impact on employee performance at PT. Persada Arta Pratama in Sangatta. (4) Communication, motivation, and work environment simultaneously affect employee performance at PT. Persada Arta Pratama in Sangatta. The dominant factor in this study is communication.

Keywords: Communication; Motivation; Work Environment; Employee Performance.

Abstrak: PT. Persada Arta Pratama Sangatta merupakan salah satu Supplier untuk PT. Kaltim Prima Coal (KPC) yang bergerak dalam bidang konstruksi yang merupakan penyediaan dan pemeliharaan tanaman (nursery) untuk penghijauan di kawasan PT. KPC Sangatta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Arta Pratama di Sangatta. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan data kuantitatif, dimana data penelitian diperoleh dari jawaban responden mengenai variabel penelitian melalui kuesioner. Sampel yang digunakan berdasarkan populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 36 karyawan pada PT. Persada Arta Pratama. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian

* DOI: <http://dx.doi.org/10.55770/tn.v10i2.161>

Available Online: September 2024

2021. Published by LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sangatta. This is an open access article under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License..



menunjukkan bahwa (1) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama di Sangatta. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama di Sangatta. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pemberian motivasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruk lingkungan kerja tidak akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama di Sangatta. (4) Komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama di sangatta. Adapun faktor dominan pada penelitian dalam penelitian ini yaitu komunikasi.

Kata Kunci: Komunikasi; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

How to Cite: Amiruddin. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Persada Arta Pratama di Sangatta. *Jurnal Tinta Nusantara*, Vol. 10 (2): 43-56.

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi institusi mana pun agar tetap berfungsi dengan baik. Untuk mencapai tujuan kelembagaan, manusia memainkan peranan yang dinamis dalam kegiatan kelembagaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendukung tujuan lembaga di lingkungannya, baik di dalam perusahaan maupun di dalam pemerintahan. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah mengembangkan sumber daya yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyampaikan, merencanakan, dan mencapai tujuan Lembaga dengan memberikan layanan terbaik dan berkualitas tertinggi.

Jika sumber daya lembaga tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja terbaik, mereka tidak akan menghasilkan hasil terbaik. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengetahui seberapa baik kinerja sumber daya manusia saat ini. Kinerja karyawan adalah kapasitas kerja yang dicapai dan diupayakan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan kerja yang menjadi tanggung jawab individu maupun organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengembangan karir, kompensasi, disiplin, dan faktor lainnya. Akan tetapi, pada penelitian ini berfokus pada komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja dalam mengukur kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama di Sangatta.

PT. Persada Arta Pratama Sangatta merupakan salah satu Supplier untuk PT. Kaltim Prima Coal (KPC) yang bergerak dalam bidang kontruksi yang merupakan penyediaan dan pemeliharaan tanaman (nursery) untuk penghijauan di kawasan PT. KPC Sangatta. PT. Persada Arta Pratama Sangatta memiliki jumlah karyawan sebanyak 36 orang. PT. Persada Arta Pratama di Sangatta dalam rentang waktu tiga tahun mengalami penurunan.

Komunikasi memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi di PT. Persada Arta Pratama di Sangatta mengenai komunikasi yakni karyawan masih kurang pemahaman ketika diberi pengarahan oleh atasan atau pengawas lapangan. Serta kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga pekerjaan sering terbengkalai karena saling mengharap satu sama lain. Tinggi atau rendahnya komunikasi yang terjalin sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Dwihasrianti (2020:5) dan Rusmawati (2016:749) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, motivasi kerja juga sangat berdampak pada kinerja karyawan. Motivasi merupakan kapabilitas seseorang untuk mengambil tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar pemikiran atau landasan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku. Semakin meningkat motivasi kerja karyawan, maka akan memberikan dampak positif pada kinerjanya. Sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun, maka kinerja karyawan pun akan menurun.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Persada Arta Pratama di Sangatta yang dimana kurangnya motivasi karyawan untuk mengerjakan tugas dengan cepat sehingga menghambat selesainya pekerjaan atau diundur untuk hari esok lagi. Hal ini berarti semakin rendah tingkat motivasi karyawan, maka semakin buruk pula kinerja karyawan yang dihasilkan, begitupun sebaliknya. Hal tersebut

sejalan dengan hasil penelitian Zendrato & Gurusinga (2022:975) dan Fachrezi & Khair (2020:107) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam kinerja karyawan yang dimana motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah area bisnis di mana karyawan secara fisik dan virtual dikelilingi satu sama lain. Lingkungan memiliki dampak pada kinerja dan produktivitas karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. PT. Persada Arta Pratama di Sangatta membutuhkan barang untuk diajukan kepada manajemen kantor. Hampir setiap tahun terdapat pengajuan tandon air 600 liter dan power sprayer trolley 60 liter. kurang memadainya fasilitas – fasilitas yang ada sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Hura & Yanti (2023:326) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Persada Arta Pratama di Sangatta.

Kerangka Teori Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Arni, 2016:4). Sedangkan menurut Sutrisno (2017:17) komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Judge & Robbins (2016:224) menyebutkan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.

Terdapat 4 indikator komunikasi yang efektif yaitu pemahaman, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan (Sutardji, 2016:10). Berikut adalah penjelasannya:

1. Pemahaman
2. Pengaruh pada Sikap
3. Hubungan yang Makin Baik
4. Tindakan.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu pemberian daya penggerak atau dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha et al., 2019:52). Menurut Sondak et al (2019:671) motivasi adalah kondisi atau energi yang mendorong atau menggerakkan diri seorang karyawan yang terarah atau tertuju pada suatu tujuan guna mencapai tujuan organisasi perusahaan

yang dimana dorongan ini timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar. Sedangkan menurut Suwanto (2020:161) motivasi kerja yaitu segala kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017:111) meliputi:

1. Ketekunan
2. Rekan kerja yang dipilih
3. Kerja keras Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas/sasaran

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:65). Sementara Sedamaryanti (2017:26) mengklaim bahwasanya lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2016:117) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan antar rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas kerja

Kinerja Karyawan

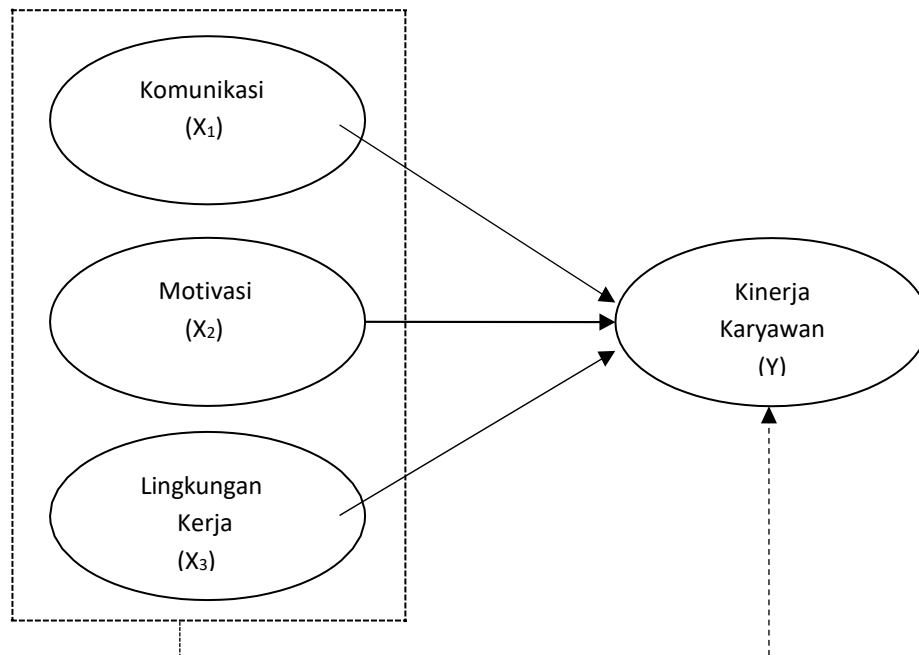
Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan tetap berpegang pada moral dan etika, hukum, dan kebijakan organisasi (Afandi, 2018:83). Kinerja adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. (Edison, 2017:188). Mangkunegara (2017:67) Kata “kinerja” berasal dari frasa “prestasi kerja” atau “kinerja pekerjaan yang sesungguhnya”, yang menggambarkan kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Judge & Robbins (2016:260) indikator kinerja terbagi menjadi limayaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Berdasarkan teori di atas maka kerangka pikir pada penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir



Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form kepada karyawan PT. Persada Arta Pratama. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik non probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh, sehingga menghasilkan sampel sebanyak 36 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komunikasi	X _{1.1}	0,666	0,3291	Valid
	X _{1.2}	0,692	0,3291	
	X _{1.3}	0,671	0,3291	
	X _{1.4}	0,748	0,3291	
	X _{1.5}	0,664	0,3291	
	X _{1.6}	0,658	0,3291	
	X _{1.7}	0,672	0,3291	
	X _{1.8}	0,717	0,3291	
	X _{2.1}	0,732	0,3291	
	X _{2.2}	0,724	0,3291	
	X _{2.3}	0,836	0,3291	
	X _{2.4}	0,744	0,3291	
	X _{2.5}	0,735	0,3291	

Motivasi	X _{2.6}	0,765	0,3291	Valid
	X _{2.7}	0,804	0,3291	
	X _{2.8}	0,745	0,3291	
	X _{2.9}	0,628	0,3291	
	X _{2.10}	0,633	0,3291	
Lingkungan Kerja	X _{3.1}	0,758	0,3291	Valid
	X _{3.2}	0,676	0,3291	
	X _{3.3}	0,637	0,3291	
	X _{3.4}	0,636	0,3291	
	X _{3.5}	0,712	0,3291	
	X _{3.6}	0,775	0,3291	
	X _{3.7}	0,616	0,3291	
	X _{3.8}	0,601	0,3291	
Kinerja Karyawan	Y _{1.1}	0,579	0,3291	Valid
	Y _{1.2}	0,671	0,3291	
	Y _{1.3}	0,769	0,3291	
	Y _{1.4}	0,732	0,3291	
	Y _{1.5}	0,833	0,3291	
	Y _{1.6}	0,856	0,3291	
	Y _{1.7}	0,633	0,3291	
	Y _{1.8}	0,780	0,3291	
	Y _{1.9}	0,844	0,3291	
	Y _{1.10}	0,841	0,3291	

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Ditinjau dari tabel 1 hasil uji validitas, maka diketahui bahwa item masing – masing variabel adalah valid, sebab $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,3291$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,830	Reliabel
Motivasi	0,909	
Lingkungan Kerja	0,827	
Kinerja Karyawan	0,918	

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Mengacu pada tabel 2, maka dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha variabel komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) serta kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60, sehingga data dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93615560
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114

	Negative	-.082
Test Statistic		.114
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 Peneliti, 2024

Tabel 3 uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena tingkat signifikan Asymp Sig. (2-tailed) di atas 5% yaitu $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

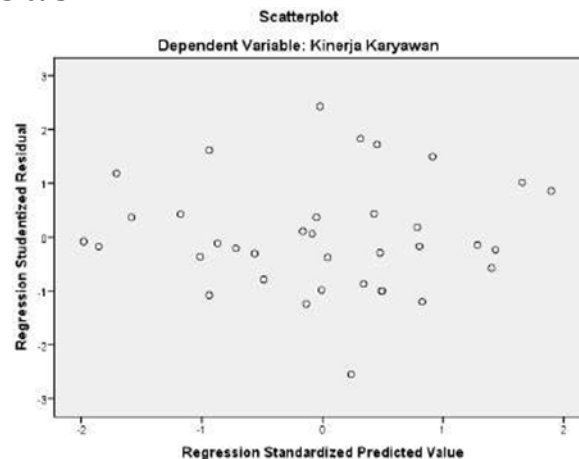
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.942	1.061
	Motivasi	.956	1.046
	Lingkungan Kerja	.946	1.057
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Tabel 4.11 uji multikolinearitas di atas dapat menunjukkan nilai variance inflation factor (VIF) untuk semua variabel yaitu komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Gambar 1 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), apakah berpengaruh positif atau negatif. Berikut hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.786	6.707		2.055	.048
	Komunikasi	.275	.120	.349	2.282	.029
	Motivasi	.258	.116	.337	2.215	.034
	Lingkungan Kerja	.065	.163	.061	.401	.691

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis regresi linear berganda dapat dibuat persamaan regresi linear berganda berdasarkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sehingga model persamaan tersebut menjadi:

$$Y = 13,786 + 0,275 X_1 + 0,258 X_2 + 0,065 X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut, yaitu: $\alpha = 13,786$ merupakan nilai konstanta.

$b_1 = 0,275$ menunjukkan komunikasi (X_1) bertanda positif. Artinya menyatakan bahwa hubungan antar komunikasi (X_1) dan kinerja karyawan (Y) searah artinya setiap kenaikan nilai komunikasi (X_1) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,275. Berikut persamaan regresi.

$$Y = 13,786 + 0,275 X_1 + e$$

$b_2 = 0,258$ menunjukkan motivasi (X_2) bertanda positif. Artinya menyatakan bahwa hubungan antar motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) searah artinya setiap kenaikan nilai motivasi (X_2) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,258. Berikut persamaan regresi.

$$Y = 13,786 + 0,258 X_2 + e$$

$b_3 = 0,065$ menunjukkan lingkungan kerja (X_3) bertanda positif. Artinya menyatakan bahwa hubungan antar lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) searah artinya setiap kenaikan nilai lingkungan kerja (X_3) maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,065. Berikut persamaan regresi.

$$Y = 13,786 + 0,065 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dapat berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Dimana derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat signifikansi maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 4.12 hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil uji t statistik t yang telah dilakukan

antara variabel komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun penejelasanannya perusahaan dari uji statistic t dan pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil pengujian nilai signifikansi variabel motivasi (X1) sebesar 0,029 dimana nilai signifikansi komunikasi (X1) lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.
2. Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil pengujian nilai signifikansi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,034 dimana nilai signifikansi Motivasi (X2) lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.
3. Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan tabel 5 diperoleh hasil pengujian nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,691 dimana nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X3) lebih besar dari nilai probabilitas yaitu sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) ditolak.

Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil uji simultan :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	125.237	3	41.746	4.427	.010 ^b
	Residual	301.735	32	9.429		
	Total	426.972	35			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi						

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Tabel 6 menunjukkan hasil uji statistik F dengan nilai Fhitung sebesar 4,427 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa variabel komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis keempat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.293	.227	3.071
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R² sebesar 0,293 hal ini berarti variabel komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 29,3% sedangkan sisanya 70,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama Sangatta. Hal ini berarti, semakin baik komunikasi yang terjalin antar pegawai maupun atasan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebab, pemahaman, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan yang dirasakan karyawan sangat baik, sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Akan tetapi, pada karyawan PT. Persada Arta Pratama di Sangatta hal yang sering terjadi mengenai komunikasi yakni karyawan masih kurang pemahaman ketika diberi pengarahan oleh atasan atau pengawas lapangan. Serta kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga pekerjaan sering terbengkalai karena saling mengharap satu sama lain. Hal ini mengindikasikan bahwa kurang baiknya komunikasi yang terjalin, akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga, semakin buruk komunikasi, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori Gibson yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh 3 variabel yaitu individu, organisasi dan psikologis. Komunikasi termasuk ke dalam individu pegawai, dimana komunikasi merupakan suatu kemampuan karyawan dalam berinteraksi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Dwihasrianti (2020:5) dan Rusmawati (2016:749) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama Sangatta. Positif artinya apabila motivasi yang diberikan meningkat, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Sedangkan signifikan artinya besar kecilnya motivasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dilihat dari segi ketekunan, rekan kerja yang dipilih, kerja keras, tingkat cita – cita yang tinggi dan orientasi tugas atau sasaran karyawan dapat meningkatkan serta menurunkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila

sudah ada dalam suatu perusahaan maka perusahaan tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para karyawannya. Motivasi karyawan haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Pada PT. Persada Arta Pratama Sangatta, kurangnya motivasi karyawan untuk mengerjakan tugas dengan cepat sehingga menghambat selesainya pekerjaan atau diundur untuk hari esok lagi. Hal ini berarti semakin rendah tingkat motivasi karyawan, maka semakin menurun pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Zendrato & Gurusinga (2022:975) dan Fachrezi & Khair (2020:107) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam kinerja karyawan yang dimana motivasi yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama Sangatta. Positif artinya apabila lingkungan kerja yang dirasakan meningkat, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Sedangkan tidak signifikan artinya besar kecilnya lingkungan kerja yang dirasakan karyawan belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang dilihat dari segi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja pada PT. Persada Arta Pratama Sangatta belum dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh Wulan (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil olah data uji simultan yakni $0,010 < 0,05$. Sehingga hipotesis keempat pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Hura & Yanti (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Persada Arta Pratama di Sangatta dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama di Sangatta. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama di Sangatta. Hal ini mengindikasikan bahwa

semakin tinggi pemberian motivasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruk lingkungan kerja tidak akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama di Sangatta.
4. Komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Persada Arta Pratama di sangatta.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Zanafa Pub).
- Arni, M. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Dwihasrianti, V. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk. Universitas Putra Batam.
- Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119.
- Hura, P., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 326–338.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2016). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia.
- Rusmawati, Y. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra di Surabaya. *Jurnal EKBIS*, 15(1), 749–764.
- Sedamaryanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. . (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156.

- Wulan, C. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 8(1).
- Zendrato, P. K., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(1), 975–986