

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUMALA CEMERLANG ABADI PALOPO

St. Fatima ¹⁾, Indra Kusdianto ²⁾, Jumawan Jasman ³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail : fatymarahman06@gmail.com/ telp : +6281248992805

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kumala Cemerlang Abadi Palopo. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada PT Kumala Cemerlang Abadi Palopo. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 50 orang dimana seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 4,724 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,991 nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 29,169 nilai signifikan $0,00 < 0,05$

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

ABSTRACT

This study to determine the effect of communication, motivation, and work environment of employees of PT Kumala Cemerlang Abadi Palopo. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires to employees who work at PT Kumala Cemerlang Abadi Palopo, the total population was made as respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression, which is operated through the application of SPSS version 22. The results of this study indicate that communication variables have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-results of 4.724 and significant value of $0.00 < 0.05$, motivation positive and significant effect on employee performance, evidenced by the t-value of 5.991 and a significant value of $0.00 < 0.05$, and work environment 29.169 and a significant value of $0.00 < 0.05$.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Semua perusahaan, baik instansi pemerintah maupun pendidikan pasti memerlukan manajemen yang mempunyai kualitas sumber daya yang tinggi. Hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan mutu dalam berlangsungnya suatu perusahaan. Suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber

daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan antara lain adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Permasalahan dalam suatu organisasi terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi tercapai.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi, motivasi, lingkungan. Komunikasi merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan instansi dapat tercapai dengan baik pula. Komunikasi adalah dimana terdapat dua arah lawan bicara atau lebih yang saling bertukar informasi. Komunikasi bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu melalui via telepon, internet, sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara karyawan maupun komunikasi dengan pimpinan harus bisa berjalan dengan baik, hal inilah yang harus terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja agar baik dalam segi kualitas serta segi kuantitasnya. Selain komunikasi motivasi juga menjadi faktor penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible dan memberikan kekuatan yang mendorong

individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Prihantoro (2015, hal.20), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan pokok masalah adalah sebagai berikut.

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kumala Cemerlang Abadi Palopo ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Bagi perusahaan

Sebagai informasi bagi manajemen mengenai komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2). Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan khasana bacaan ilmiah bagi mahasiswa UM Palopo sebagai pedoman dan pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya.

3. Manfaat kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, sarana evaluasi, dan menjadi dasar pertimbangan khususnya dalam bidang SDM tentang komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja berada. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Berkembangnya pengetahuan manusia dari hari ke hari karena komunikasi. Komunikasi juga membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu komunikasi dan masyarakat tidak dapat dipisahkan.

Pariurna (2012), menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Di dalam suatu organisasi ternyata komunikasi sangat memegang peranan penting, karena komunikasi adalah alat yang digunakan oleh semua pihak. Tinggal bagaimana suatu pihak mempergunakan dengan tepat, jika komunikasi yang disampaikan tidak tepat maka akan terjadi kesalahpahaman antara pemberi dan penerima pesan.

Ada empat fungsi komunikasi yang dikemukakan oleh Sopiah (2008,142), yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.

4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan .

Indikator – indikator komunikasi, menurut Muhammad dalam Usman (2013) dan Hutapes dan Nurianna dalam Merta (2019). sebagai berikut :

1. Menurut Muhammad dalam Usman (2013, hal.10). keterbukaan (openness), merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil di dalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (empathy), adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan (support), adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perseorangan atau kelompok.
4. Rasa positif (positiveness), bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
5. Menurut Hutapes dan Nurianna dalam Merta (2019). pengetahuan (knowledge), mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing – masing, mengetahui pengetahuan tentang peraturan, prosedur, teknik, mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan taktik.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin movere yang artinya dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diperuntukkan bagi manusia, khususnya kepada para

bawahan atau pengikut (Malayu hasibuan, 1996). Gibson (dalam Suwanto, 1999) menuturkan motivasi adalah konsep yang menerangkan tentang kekuatan yang ada di dalam diri pegawai/karyawan yang mengarahkan dan memulai suatu perilaku.

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones dalam Wijaya (2015, hal.3) dan Fuad (2009, hal.45), yakni : 26

1. Perilaku Karyawan
2. Usaha Karyawan
3. Kegigihan Karyawan
4. Keinginan Untuk Berpretasi
5. Keinginan Untuk Melakukan Perbaikan
6. Keinginan Untuk Melakukan Perubahan
7. Keinginan Untuk Senantiasa Meningkatkan Kemampuan Kerja
8. Keinginan Untuk Meningkatkan Pengetahuan Kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah, dan lain sebagainya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. “Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain. (Nitisemito, 2002: 183).

Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto dalam Nuri (2019), dan Menurut Wursanto dalam Lestari (2014), sebagai berikut.

1. Hubungan kerja
2. Suasana Kerja
3. Tersedianya fasilitas
4. Kesejahteraan
5. Pengawasan
6. Ada rasa aman dari para pegawai.

Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata job performance atau performance yang mempunyai arti, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:67). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata job performance atau performance yang mempunyai arti, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:67). Dan biasanya orang yang

kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Menurut Mangkunegara (2001:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.

H2 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.

H3 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang dianalisis antara lain komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo. Pemilihan lokasi ini didasarkan atas tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah peneliti.

Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang akan dikaji, variabel-variabel tersebut yaitu.

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat antara lain.
 - 1) Variabel komunikasi
 - 2) Variabel motivasi
 - 3) Variabel lingkungan kerja
2. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Adapun jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder dengan mengumpulkan data yang bersifat data kuantitatif. Data primer merupakan kumpulan data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Data skunder data yang diperoleh dari jurnal-jurnal

penelitian, buku-buku kepustakaan, dan instansi atau lembaga yang mendukung penelitian. Data kuantitatif yaitu data yang pengelompokannya berupa angka.

Sumber data pada penelitian ini diperoleh secara langsung dari PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo. Selain itu data yang sifatnya data sekunder bersumber dari jurnal-jurnal penelitian, buku-buku kepustakaan, dan instansi atau lembaga yang mendukung penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:115) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di Kumala Cemerlang Abadi Palopo yang berjumlah 50. Menurut Sugiyono (2012:120) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga, jumlah sampel adalah 50.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Angket (Kuisisioner)

Menurut (Sugiyono, 2013) angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan tertulis kepada responden. Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrument penelitian, metode yang digunakan adalah

dengan kuesioner tertutup.

2. Metode Wawancara (Interview)

Menurut (Sugiyono, 2013) wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan seseorang untuk memperoleh informasi. Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci. Wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Peneliti akan melakukan wawancara kepada karyawan di PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

3. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2013) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literature, jurnal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

METODE ANALISIS DATA

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 22 *for windows*, merupakan sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Uji Validitas

Komunikasi (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,583	0,2353	Valid
X1.2	0,709	0,2353	Valid
X1.3	0,816	0,2353	Valid
X1.4	0,901	0,2353	Valid

Uji Validitas Motivasi (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X2.1	0,833	0,2353	Valid
X2.2	0,644	0,2353	Valid
X2.3	0,819	0,2353	Valid
X2.4	0,607	0,2353	Valid
X2.5	0,570	0,2353	Valid

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X3.1	0,790	0,2353	Valid
X3.2	0,768	0,2353	Valid

X3.3	0,698	0,2353	Valid
X3.4	0,598	0,2353	Valid
X3.5	0,704	0,2353	Valid

Uji Validitas Kinerja Karyawan (X3)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Y.1	0,713	0,2353	Valid
Y.2	0,615	0,2353	Valid
Y.3	0,704	0,2353	Valid
Y.4	0,779	0,2353	Valid
Y.5	0,679	0,2353	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Uji Realibilitas

Setelah alat pengukuran dinyatakan valid maka tahap berikutnya adalah mengukur reabilitas data tersebut. Berikut ini adalah hasil uji reabilitas dari variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Realibilitas	Keterangan
Komunikasi	0,754	0,60	<i>Reliable</i>

Motivasi	0,716	0,60	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,742	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,703	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa Hasil uji realibilitas berdasarkan *output reliability statistic* dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach* seluruh instrument tersebut lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur untuk seluruh variabel penelitian tersebut reliable.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Ustandardized		Standar	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-3.994	1.068		-3.740	.001
	Komunikasi	.316	.067	.180	4.724	.000
	Motivasi	.633	.106	.738	5.991	.000
	Lingkungan Kerja	.945	.032	.908	29.169	.000
Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

adalah sebagai berikut:

$$Y = -3.994 + 0,316X_1 + 0,633X_2 + 0,945X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat diatas dapat diketahui hal-hal berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar -3,994 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel bebas yang meliputi komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan (komunikasi, motivasi, lingkungan kerja = 0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,994.
- b. Koefisien regresi komunikasi 0,316 menggambarkan bahwa apabila variabel komunikasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,633 mempunyai arti bahwa apabila variabel motivasi (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,945, mempunyai arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Analisis Koefisien determinasi

Tabel 4

Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.960	.460
a.Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tabel 4 menunjukkan bahwa R square sebesar 0,963 yang artinya bahwa variabel independen (komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja) memberikan pengaruh sebesar 96,3% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dilihat dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5

Uji Statistik

Coefficients ^a					
Model	Ustandardized Coefficients		Standar Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		

1	(Constant)	-3.994	1.068		-3.740	.001
	Komunikasi	.316	.067	.180	4.724	.000
	Motivasi	.633	.106	.738	5.991	.000
	Lingkungan Kerja	.945	.032	.908	29.169	.000
Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan nilai uji t yang diperoleh secara persial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut.

Variabel Komunikasi diperoleh t_{hitung} sebesar $4,724 > 2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan. Jadi dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja di PT Kumala Cemerlang Abadi Palopo saling memberi dukungan (support) satu sama lain, dan memberikan perhatian sesama karyawan atau saling membantu baik secara perseorangan atau kelompok, memiliki empati yang tinggi atau kemampuan untuk memahami perasaan sesama karyawan dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain, dan juga dapat menerima pendapat orang ,sehingga semakin baik komunikasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan (Denny, 2015). Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan akan

meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2011) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar $5,991 > 2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat diartikan bahwa motivasi mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dengan adanya motivasi dapat mengendalikan perilaku karyawan, memiliki kegigihan dan usaha terhadap apa yang ingin dicapai, Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

Variabel Lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar $29,169 > 2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa hubungan kerja yang baik dapat mempengaruhi karyawan menetap dalam perusahaan, suasana bekerja yang nyaman akan mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, tersedianya fasilitas kerja dengan bertujuan agar bisa membantu kelancaran dalam bekerja dan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain- lain (Sunyoto,2012). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik suasana lingkungan kerja di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik komunikasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mempunyai saran sebagai berikut.

1. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.

2. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung pernyataan yang tidak dipahami.
3. Dalam meningkatkan kinerja diharapkan perusahaan lebih meningkatkan komunikasi dengan para karyawan, memberikan motivasi kepada karyawan, dan memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ahmad Saputra, R. R. (2018). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) Sumbangut . *Jurnal Manajerial Bisnis Stie Ibbi. Issn 1858-3199* .
- Ade Ardiansyah, D. N. (2014). Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
- Agus Wijaya. (2017) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah Lamaddukelleng Kabupaten Wajo.
- Dedi Hadian1, Y. S. (2014). Pengaruh motivasi, komunikasi dan kompetensi dari efektivitas aparatur serta dampaknya terhadap efektivitas Organisasi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat . *urnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 1, April 2014, 1-14 ISSN 2443-0633*.
- Ekti Putrima. (2017) Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu.

- I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya, Anak Agung Ayu Sriath. (2015). Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015 : 1504-1524 ISSN: 2302-8912.*
- Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi* , 1-97.
- Lia Auliaty Yunus, D. W. (2015). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen* , 109 - 116.
- Nurmah Fudzah (2020) Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. POS Indonesia kantor regional I Medan.
- Nur Abib Asriyanto. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang.
- Nur Huda. (2011). ssBank Sul-sel Makassar.
- Ponco Dewi Karyaningsih. (2010). *Ilmu Komunikasi* . Penerbit Samudra Biru.
- Rahmadani, A. (2015). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. 30-38.
- Sri Nooryani1, H. T. (2016). Motivasi, komunikasi,dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Desember 2016, P: 152 - 160 Vol.7, No.2* , 152-160.
- Sandra, E. (2021). Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan. *Jurnal manajerial Dan Bisnis TanjungPinang, Vol.4, No,2021:38-50,4.*
- Ponco Dewi Karyaningsih. (2010). *Ilmu Komunikasi* . Penerbit Samudra Biru.
- Umi Farida,Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Penerbit Umpo Press. Ponorogo.
- Yunni Rusmawati Dj,(2016). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Pasific Samudra di Surabaya. *Jurnal Ekbis / Vol. XV / No. 1 / edisi Maret 2016.*

Yustinus Doddie Martha Sajuni. (2017) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul.

Zulfana Khongid, N.D. (2018) Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK-Volume 1 No 1 Juli 2018, 111-126.*

