

## **Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja**

**Sastra Tamami<sup>1)</sup>, Rona Tanjung<sup>2)</sup>, Catur Fatchu Ukhriyawati<sup>3)</sup>, Rimayang A.LP Ramli<sup>4)</sup>**

Prodi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam  
sastrabobs@gmail.com

Prodi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam  
ronatanjung07@gmail.com

Prodi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam  
caturfu354@gmail.com

Prodi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam  
rimayangramli@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki maksud untuk menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. EX Batam. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner. Jumlah populasi karyawan di PT. EX Batam ini sebanyak 50 responden dan sampelnya yang dipakai dalam penelitian jumlahnya adalah 50 responden menggunakan metode teknik jenuh. Analisis yang digunakan untuk penelitian ini yaitu meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Hasil analisis yang dapat dalam penelitian ini bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

*This study aims to analyze the influence of communication, motivation, and work environment on employee performance at PT. EX Batam. This type of research uses descriptive and quantitative methods with data techniques using a questionnaire. Total employee population at PT. EX Batam as many as 50 respondents and the sample used in the investigation was 50 respondents using the saturated technique method. The analysis used for this research includes validity test, reliability test, classical assumption test and hypothesis testing. The results of the analysis in this study show that these variables have a positive and significant effect on employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi sekarang mengharuskan kepada para pengusaha untuk memajukan aktivitas, usaha mereka. Berbagai perusahaan telah berkembang untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan kinerja karyawan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan yang ditekuninya, oleh karena itu sangat penting untuk kita menciptakan kenyamanan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Ada beberapa kendala yang sering terjadi salah satunya komunikasi, berdasarkan hasil dari wawancara komunikasi yang ada di PT. EX Batam belum baik. Hal ini dikarenakan adanya hambatan antara atasan dan bawahan dalam menyampaikan informasi kepada karyawan. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan.

Pada PT. EX Batam komunikasi antara atasan dan bawahan sangat jarang sekali atau dapat dikatakan tidak ada komunikasi langsung dari atasan kepada bawahan. karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari

## LANDASAN TEORI

### Komunikasi

Berelson dan Mulyana (2013), berpendapat bahwa, Komunikasi adalah transmisi gagasan, informasi dan lainnya dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar, figut, dan sebagainya.

perilaku ini bahwa para tidak dimanfaatkan sebagai ide, saran dan gagasan.

Kendala lainnya adalah motivasi, sebagai bawahan atau karyawan mempunyai tanggung jawab sendiri yang telah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, sehingga motivasi kerja yang di berikan oleh seorang pemimpin terhadap karyawan sangat perlu untuk mendorong dan meningkatkan kinerja agar tercapai tujuannya.

Dan kendala berikutnya yaitu lingkungan kerja, harus disadari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting guna pencapaian suatu tujuan perusahaan. lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja produktif atau tidak dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan tersebut.

Pada PT. EX Batam diketahui kondisi lingkungan kerja berupa fisik dan psikis kurang kondusif atau kurang memadai dan kurang memberikan kenyamanan pada karyawan. Hal tersebut membuat para karyawan merasa kurang bersemangat untuk bekerja.

Semakin baik kinerja karyawan maka laba yang diperoleh semakin meningkat, dengan demikian perusahaan akan mampu bertahan hidup, tumbuh dan berkembang lebih lanjut.

Tindakan atau proses transmisi itu yang biasa kita sebut komunikasi. Menurut Mulyana (2013), Komunikasi akan terjadi jika suatu sumber menyampaikan sesuatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari mempengaruhi perilaku penerima.

### Motivasi

Gitosudarmo (2015) mengatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada biasanya adalah kebutuhan tersebut.

### Lingkungan Kerja

Menurut Susanti (2019) Kinerja karyawan juga turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja baik, dalam arti kondusif maka akan mendukung kinerja karyawan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja karyawan akan rendah

### Kinerja Karyawan

Menurut Tanjung (2018) Bagi pimpinan organisasi, kinerja karyawan menjadi sangat penting karena kinerja merupakan tolak ukur bagi keberhasilan dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya..

Pekerjaan tidak akan bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

### METODOLOGI PENELITIAN

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif., yaitu suatu pendekatan di dalam penelitian untuk

Keterangan	r hitung	r table	Ket
V. Kom 1		0.2353	Valid

menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang sangat akurat.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Populasi penelitian merupakan sekumpulan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya agar mendapatkan hasil yang baik.

Dalam penelitian ini populasinya adalah jumlah karyawan PT. EX Batam sebanyak 50 responden.

Sampel yang di ambil di PT. EX Batam yaitu jumlah seluruh karyawan dari populasi sebanyak 50 responden, penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan mendatangi responden yang sedang bekerja di PT. EX Batam.

### Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statistik SPSS.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dalam hal ini n yaitu jumlah sampel yaitu 50orang dan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka pernyataanvalid.

#### Variabel Komunikasi (X1)

	0.430		
V. Kom 2	0.556	0.2353	Valid

V. Kom 3	0.773	0.2353	Valid
V. Kom 4	0.622	0.2353	Valid
V. Kom 5	0.569	0.2353	Valid
V. Kom 6	0.716	0.2353	Valid
V. Kom 7	0.700	0.2353	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 20

### Variabel Motivasi (X2)

Keterangan	r hitung	r table	Ket
V. Mov 1	0.672	0.2353	Valid
V. Mov 2	0.635	0.2353	Valid
V. Mov 3	0.703	0.2353	Valid
V. Mov 4	0.571	0.2353	Valid
V. Mov 5	0.472	0.2353	Valid
V. Mov 6	0.671	0.2353	Valid
V. Mov 7	0.797	0.2353	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 20

### Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Keterangan	r hitung	r table	Ket
V. LK 1	0.724	0.2353	Valid
V. LK 2	0.782	0.2353	Valid
V. LK 3	0.735	0.2353	Valid
V. LK 4	0.755	0.2353	Valid
V. LK 5	0.746	0.2353	Valid
V. LK 6	0.677	0.2353	Valid
V. LK 7	0.767	0.2353	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 20

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan	r hitung	r table	Ket
V. KK 1	0.838	0.2353	Valid
V. KK 1	0.430	0.2353	Valid
V. KK 1	0.686	0.2353	Valid
V. KK 1	0.589	0.2353	Valid
V. KK 1	0.629	0.2353	Valid
V. KK 1	0.638	0.2353	Valid
Pernyataan 7	0,553	0.2353	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 20

### Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dinyatakan reliabel (layak) jika *cronbach' Alpha* >0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach' Alpha* <0,60 untuk Variabel Komunikasi 0,736 , variabel Motivasi 0,750, Variabel Lingkungan Kerja 0,862 dan Variabel Kinerja Karyawan 0,738 sehingga data dapat di katakan reliabel

### Uji Multikolinearitas

Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian SPSS versi 20 yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu persamaan regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y_i = 6.190 + 492 X_1 + 192 X_2 + 150 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil yang tertera di atas, persamaan regresi linear tersebut nilai konstanta nya menunjukkan hasil angka sebesar 6.190. Artinya, variabel komunikasi (X1), motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) adalah sama dengan nol (jika variabel-variabel tersebut tidak dimasukkan ke dalam

persamaan regresi ini), maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 6.190.

## Uji Hipotesis

### Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa variable Komunikasi (X1) dengan  $t_{hitung} 6,686 > t_{table} 1,678$  dan tingkat signifikann  $0,000 < 0,05$  terdapat hasil yaitu berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada variabel motivasi (X2) nilai  $t_{hitung} 3,409 > t_{table} 1,678$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yaitu pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan selanjutnya variabel lingkungan kerja (X3) nilai  $t_{hitung} 2,786 > t_{table} 1,678$  dan tingkat signifikan  $0,012 < 0,05$  yaitu pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## Uji F (Simultan)

### Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan pengujian dari SPSS yang telah dilakukan, hasil perhitungan menunjukkan nilai  $F_{hitung} 30,020 \geq F_{table} 2,810$  dengan signifikan sebesar 0,000a dengan probabilitas 0,05 maka variable-variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja. (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan pengujian SPSS yang telah dilakukan, Tabel di atas menunjukkan hasil

*adjusted*  $R^2$  sebesar 0.640 atau sebesar 64,0%. Artinya, Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel yang terikat yaitu variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yaitu, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan pada bab sebelumnya mengenai komunikasi., motivasi, dan lingkungan, kerja terhadap kinerja karyawan di PT. EX, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT EX. Batam.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT EX. Batam.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT EX. Batam.

Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT EX..

## SARAN

mempelajari seluruh penelitian yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji.dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan melihat pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT EX Batam yang cukup signifikan, peneliti menyarankan kepada manajemen PT EX Batam untuk terus meningkatkan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam mengembangkan usahanya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan yang sejenis dengan penelitian ini dengan cara memperluas sampel penelitian, data penelitian, maupun kedalaman analisisnya. Sehingga akan memperoleh penelitian yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Dwi Setiawan. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar: PT Karya Subur Teknik Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Creswell, J. W. 2010. *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Franky Ramli Mokodompit. 2013. *Pengaruh Komunikasi organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja*. PT Radion Memora Anoa Indah.
- Gitosudarmo, Indiryo, 2014. *Manajemen Pemasaran*. Cetakan ketiga, Edisi kedua. Yogyakarta BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kasmawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Makassar: PT Sermani Steel.
- Mulyana, Deddy, 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy & Solatun, 2013. *Metode Penelitian Komunika: contoh-contoh penelitian kualitatif dengan pendekatan praktis*. Cetakan ke 3. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- M. Kiswanto. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Kaltim Pos Samarinda.
- Rido Sanjaya. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

- Dalam Perspektif Ekonomi.*  
Kabupaten Pesisir Barat.
- Ratnasari, S. L. 2019. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Tanjung. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, PT Zurich Topas Life, Batam
- Tanjung, Zulhardi. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Zulindo Tour & Travel Service. *Journal.unrika.ac.id*. Vol 6, No.1 2019. ISSN: 2252-52672. Diakses 20 September 2020.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Adiatama, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, E. N., Aristiani, L. A., & Tanjung, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batam Executive Village Southlinks Country Club. 9(1), 114–124.
- Tubagus A. Darajat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. PT Refika Aditama, Bandung