

**DETERMINASI KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM
(PERUM) BULOG SUB-DIVRE KOTA BATAM**

Bayu Dimas Wicaksono

Fakultas Ekonomi, Universitas Batam

Jl. Abulyatama No 5 Batam 29432

E-mail: bayudimas34@gmail.com

Sri Langgeng Ratnasari

Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

Jl. Batu Aji Baru No. 99 Batu Aji Batam

ABSTRACT

This research aims to get information that communication, motivation, and work environment also these three factors to employee performance in Perusahaan Umum (Perum) Bulog SUB-DRIVE Batam City. This research categorized as quantitative research, statistic analysis use Regresi Linear Berganda metode with quantitative analysis. Based on SPSS data analysis, researcher got t measurement regresi linear berganda analysis to communication variable (X1) is 2.819 with significant number 0.006, motivation variable (X2) is 2.087 with significant number 0.040, work environment variable (X3) is 2.302 with significant 0.024. Result of simultan test (F test) researcher got value 41.243 with trusted degree 95%. Conclusion for this research are first hypothesis communication have partial determination to employee performance, second hypothesis motivation have partial determination to employee performance, third hypothesis work environment have partial determination to employee performance and last hypothesis received that these three variables (communication, motivation and work environment) have partial determination to employee performance.

Keywords: Communication, Motivation, Work Environment Employee Performance

PENDAHULUAN

Globalisasi dunia menuntut bangsa Indonesia agar dapat sejalan dengan perkembangan zaman, bukan hanya dari segi peningkatan infrastruktur yang memadai saja, tetapi lebih cenderung sebagai bangsa besar yang memiliki kemampuan intelektual tinggi yang menjadi corak peradaban maju agar masyarakat Indonesia dapat dikenal oleh bangsa lain dalam upayanya meningkatkan kualitas kehidupan.

Banyak langkah yang dapat ditempuh dalam hal meningkatkan kualitas kehidupan, baik melalui peningkatan kompetensi *softskill* ataupun *hardskill*. Kompetensi *softskill* ini antara lain mengenai mentalitas, karakteristik bahkan kemampuan *interpersonal* seperti komunikasi yang baik. Sedangkan kompetensi

hardskill lebih cenderung mengarah kepada peningkatan kemampuan teknis seperti pendidikan dan pelatihan.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi ini untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi maupun masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat memdeterminasii kinerja antara lain: kepemimpinan, fasilitas kerja, motivasi, lingkungan kerja, insentif, komunikasi, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kompensasi, dan masih banyak yang lainnya.

Organisasi adalah salah satu entesitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja pegawai itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dapat memberikan pelayanan prima kepada publik, seperti pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam dalam pelayanan penyaluran beras bersubsidi bagi kelompok masyarakat berpendapatan rendah dan rawan pangan di Kota Batam. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Perusahaan Umum (Perum) BULOG adalah Badan Usaha Milik Negara yang diberi tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan usaha logistik pangan pokok dan usaha-usaha lain. Sifat usaha dari perusahaan adalah menyediakan pelayanan bagi kemanfaatan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Tujuan perusahaan adalah turut serta membangun ekonomi nasional khususnya dalam rangka pelaksanaan program pembangunan nasional dibidang pangan.

Komunikasi adalah proses mengirimkan dan menerima pesan, sedangkan komunikasi yang efektif terjadi jika individu mencapai pemahaman yang sama. Merangsang pihak lain melakukan tindakan, dan mendorong orang untuk berfikir dengan cara yang baru. Untuk membentuk suatu kerja sama pada setiap anggota organisasi sangat diperlukan komunikasi yang baik. Komunikasi bukan hanya memberikan makna, tetapi juga harus dapat dipahami oleh pihak yang diajak berkomunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan suatu factor keberhasilan suatu organisasi, apabila komunikasi antara atasan dan bawahan atau satu karyawan dengan karyawan lain mengalami masalah maka akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan sehingga yang merasakan kerugian atau dampaknya tidak hanya karyawan tetapi juga perusahaan.

Komunikasi pada organisasi dapat berasal dari internal dan eksternal .Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mencakup seluruh aliran informasi diantara semua karyawan yang berada didalam organisasi. Komunikasi eksternal adalah komunikasi yang terjadi antara pihak perusahaan dengan pihak luar perusahaan. Kesalahan yang sering dialami oleh organisasi adalah kesalahan persepsi dari pemberi kepada penerima informasi.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena sietiap anggota organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses yang berbeda pula. Jika suatu perusahaan dapat memotivasi karyawannya, maka perusahaan tersebut dapat

meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini.

Lingkungan kerja mempunyai determinasi terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya mendeterminasi terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya sehingga produktivitas pekerja dapat mencapai pada titik yang maksimal.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Determinasi Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.
2. Untuk mengetahui Determinasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.
3. Untuk mengetahui Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.
4. Untuk mengetahui Determinasi Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat akan terjadi apabila penyampai berita menyampaikan secara tepat sebuah informasi kepada penerima dan tidak terjadi gangguan atau distorsi (Herlambang, 2014:77).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan (Sunyoto, 2013:1).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memdeterminasi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. (Kadarisman, 2012 : 300).

Kinerja

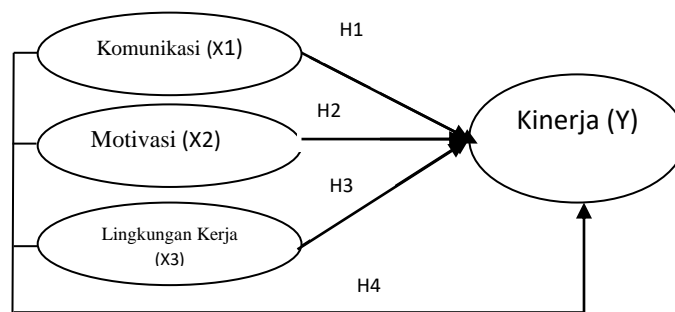
Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali

faktor yang dapat memdeterminasi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya (Wibowo, 2013:69).

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel –variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini termasuk pada penelitian *asosiatif*/ hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala penelitian(Sugiyono, 2006). Penelitian ini bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel fasilitas, variabel disiplin, varibel kepemimpinan dan variabel kinerja kerja. Dengan teknik pengumpulan awal yaitu observasi awal, penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menyebarkan instrument penelitian berupa angket dengan berskala Likert kepada sampel dari populasi penelitian sebanyak 85 orang karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif yang sudah tersusun dalam tabel.



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Komunikasi mempunyai determinasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.
2. Motivasi mempunyai determinasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.
3. Lingkungan Kerja mempunyai determinasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.
4. Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai determinasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.

Populasi, Sampel, Besar Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam sebanyak 107 orang karyawan. Populasi dalam penelitian adalah karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam sementara sampel yaitu sebagian dari anggota populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling *slovin* ,sehingga diperoleh sebanyak 85 orang karyawan dari 107 orang populasi penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yakni Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja (Y) dan Definisi operasional variable sebagai berikut:

1. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat akan terjadi apabila penyampai berita menyampaikan secara tepat sebuah informasi kepada penerima dan tidak terjadi gangguan atau distorsi (Herlambang, 2014:77).
2. Menurut Saroso dalam Fahmi (2013:107) motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu.
3. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memdeterminasii pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. (Kadarisman, 2012 : 300).
4. Menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2013:127-128) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kosntribusi ekonomi.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara : observasi awal , penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisisioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interprestasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 24* (*Statistical Package for the Social Sciences*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat dan Operasional Perusahaan Umum (Perum) BULOG Batam

Perjalanan Perum BULOG dimulai pada saat dibentuknya BULOG pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967, dengan tujuan pokok untuk mengamankan penyediaan pangan dalam rangka menegakkan eksistensi Pemerintahan baru. Selanjutnya direvisi melalui Keppres No. 39 tahun 1969 tanggal 21 Januari 1969 dengan tugas pokok melakukan stabilisasi harga beras, dan kemudian direvisi kembali melalui Keppres No 39 tahun 1987, yang dimaksudkan untuk menyongsong tugas BULOG dalam rangka mendukung pembangunan komoditas pangan yang multi

komoditas. Perubahan berikutnya dilakukan melalui Keppres No. 103 tahun 1993 yang memperluas tanggung jawab BULOG mencakup koordinasi pembangunan pangan dan meningkatkan mutu gizi pangan, yaitu ketika Kepala BULOG dirangkap oleh Menteri Negara Urusan Pangan.

Pada tahun 1995, keluar Keppres No 50, untuk menyempurnakan struktur organisasi BULOG yang pada dasarnya bertujuan untuk lebih mempertajam tugas pokok, fungsi serta peran BULOG. Oleh karena itu, tanggung jawab BULOG lebih difokuskan pada peningkatan stabilisasi dan pengelolaan persediaan bahan pokok dan pangan. Tugas pokok BULOG sesuai Keppres tersebut adalah mengendalikan harga dan mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan dan bahan pangan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam rangka menjaga kestabilan harga bahan pangan bagi produsen dan konsumen serta memenuhi kebutuhan pangan berdasarkan kebijaksanaan umum Pemerintah. Namun tugas tersebut berubah dengan keluarnya Keppres No. 45 tahun 1997, dimana komoditas yang dikelola BULOG dikurangi dan tinggal beras dan gula.

Kemudian melalui Keppres No 19 tahun 1998 tanggal 21 Januari 1998, Pemerintah mengembalikan tugas BULOG seperti Keppres No 39 tahun 1968. Selanjutnya melalui Keppres No 19 tahun 1998, ruang lingkup komoditas yang ditangani BULOG kembali dipersempit seiring dengan kesepakatan yang diambil oleh Pemerintah dengan pihak IMF yang tertuang dalam *Letter of Intent* (LoI).

Dalam Keppres tersebut, tugas pokok BULOG dibatasi hanya untuk menangani komoditas beras. Sedangkan komoditas lain yang dikelola selama ini dilepaskan ke mekanisme pasar. Arah Pemerintah mendorong BULOG menuju suatu bentuk badan usaha mulai terlihat dengan terbitnya Keppres No. 29 tahun 2000, dimana didalamnya tersirat BULOG sebagai organisasi transisi (tahun 2003) menuju organisasi yang bergerak di bidang jasa logistik di samping masih menangani tugas tradisionalnya. Pada Keppres No. 29 tahun 2000 tersebut, tugas pokok BULOG adalah melaksanakan tugas Pemerintah di bidang manajemen logistik melalui pengelolaan persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras (mempertahankan Harga Pembelian Pemerintah – HPP), serta usaha jasa logistik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Arah perubahan tersebut semakin kuat dengan keluarnya Keppres No 166 tahun 2000, yang selanjutnya diubah menjadi Keppres No. 103/2000. Kemudian diubah lagi dengan Keppres No. 03 tahun 2002 tanggal 7 Januari 2002 dimana tugas pokok BULOG masih sama dengan ketentuan dalam Keppres No 29 tahun 2000, tetapi dengan nomenklatur yang berbeda dan memberi waktu masa transisi sampai dengan tahun 2003. Akhirnya dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah RI no. 7 tahun 2003 BULOG resmi beralih status menjadi Perusahaan Umum (Perum) BULOG.

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 85 responden, terdiri dari 70 laki-laki dan 15 perempuan. Usia rata-rata responden 31-40 tahun, dimana usia termuda 21 tahun dan usia paling tua adalah 50 tahun.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

**Tabel 1 Uji Validitas
Variabel Komunikasi (X1)**

No Item	r _{hitung}	r _{tabel 5% (85)}	Kriteria
1	0,541	0,213	Valid
2	0,673	0,213	Valid
3	0,695	0,213	Valid
4	0,525	0,213	Valid
5	0,677	0,213	Valid
6	0,662	0,213	Valid
7	0,547	0,213	Valid
8	0,557	0,213	Valid
9	0,696	0,213	Valid
10	0,685	0,213	Valid

Variabel Motivasi (X2)

No Item	r _{hitung}	r _{tabel 5% (85)}	Kriteria
1	0,788	0,213	Valid
2	0,825	0,213	Valid
3	0,836	0,213	Valid
4	0,743	0,213	Valid
5	0,756	0,213	Valid
6	0,730	0,213	Valid
7	0,821	0,213	Valid
8	0,794	0,213	Valid
9	0,746	0,213	Valid
10	0,753	0,213	Valid

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (85)}$	Kriteria
1	0,850	0,213	Valid
2	0,857	0,213	Valid
3	0,746	0,213	Valid
4	0,834	0,213	Valid
5	0,802	0,213	Valid
6	0,752	0,213	Valid
7	0,798	0,213	Valid
8	0,772	0,213	Valid
9	0,875	0,213	Valid
10	0,835	0,213	Valid

Variabel Kinerja (Y)

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (85)}$	Kriteria
1	0,695	0,213	Valid
2	0,619	0,213	Valid
3	0,692	0,213	Valid
4	0,646	0,213	Valid
5	0,685	0,213	Valid
6	0,709	0,213	Valid
7	0,694	0,213	Valid
8	0,571	0,213	Valid
9	0,663	0,213	Valid
10	0,739	0,213	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha</i>	Kriteria
X1	0,789	Reliabel
X2	0,927	Reliabel
X3	0,942	Reliabel
Y	0,850	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing – masing variabel diatas 0,6,hal tersebut menandakan angket penelitian sangat reliabel atau dapat diandalkan.

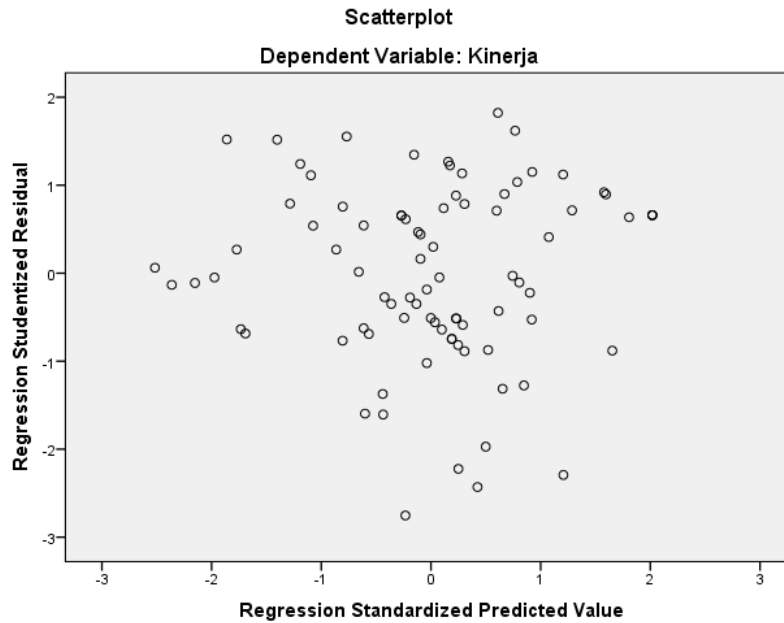
Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolonearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X ₁	0,793	1,261	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	0,210	4,766	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₃	0,209	4,787	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai VIF dari Komunikasi sebesar 1,261, untuk Motivasi sebesar 4,766 dan Lingkungan Kerja sebesar 4,787. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

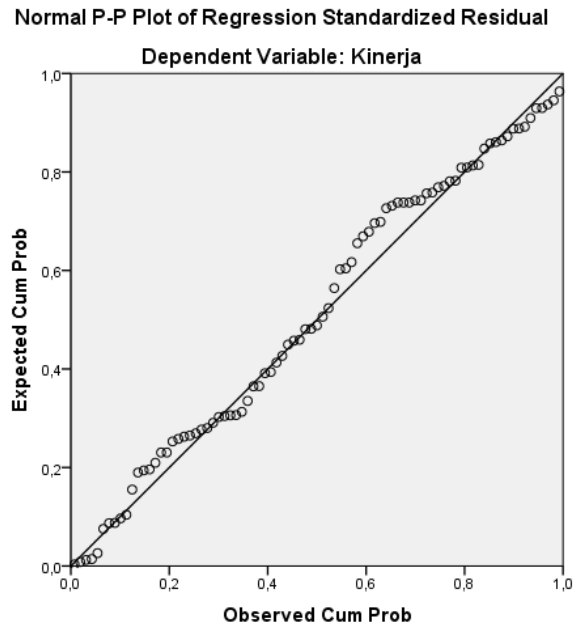
Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

Uji Normalitas



Gambar 3 Uji Normalitas

Dari gambar *Probability Plot* diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linier Berganda
 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t
1 (Constant)	1.286	3.681		.349
totalx1	.255	.091	.221	2.819
totalx2	.331	.159	.318	2.087
totalx3	.342	.148	.352	2.302

a. Dependent Variable: totaly

Berdasarkan Tabel 7 di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,286 + 0,255 X_1 + 0,331 X_2 + 0,342 X_3 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- ❖ a = 1,286 menyatakan bahwa jika X_1 , X_2 , dan X_3 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar 1,286.
- ❖ $b_1 = 0,255$ menyatakan bahwa jika X_1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,255, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai X_2 dan X_3 .
- ❖ $b_2 = 0,331$ menyatakan bahwa jika X_2 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,331, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai X_1 dan X_3 .
- ❖ $b_3 = 0,342$ menyatakan bahwa jika X_3 bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,342, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai X_1 dan X_2 .

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)
Tabel 8 Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.286	3.681		.349	.728		
totalx1	.255	.091	.221	2.819	.006	.793	1.261
totalx2	.331	.159	.318	2.087	.040	.210	4.766
totalx3	.342	.148	.352	2.302	.024	.209	4.787

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa semua variabel bebas (fasilitas, kedisiplinan dan kepemimpinan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Berikut penjabaran mengenai analisa dari penelitian berdasarkan variabel.

1. Terdapat determinasi variabel X_1 (komunikasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,255 yang bernilai positif, berarti semakin banyak komunikasi yang dilakukan dengan baik dan benar kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan Di perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam. Variabel X_1 (komunikasi) mendeterminasi secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karyawan perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam. dengan probabilitas Sig. 0,006, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Terdapat determinasi variabel X_2 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,331 yang bernilai positif, berarti semakin tinggi atau banyak motivasi yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat kinerja kerja karyawan Di perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam. Variabel X_2 (motivasi) mendeterminasi secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karyawan perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam. dengan probabilitas Sig. 0,040, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Terdapat determinasi variabel X_3 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,342 yang bernilai positif, berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat kinerja kerja karyawan Di perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam. Variabel X_3 (lingkungan kerja) mendeterminasi secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karyawan perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam. dengan probabilitas Sig. 0,024, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 9 Uji Statistik F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1619.483	3	539.828	41.243	.000 ^b
Residual	1060.211	81	13.089		
Total	2679.694	84			

a. Dependent Variable: totaly

b. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

Dari Tabel 9 diatas terbaca nilai F_{hitung} sebesar 41.243 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat determinasi yang signifikan dari Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.604	.590	3.618

a. Predictors: (Constant), totalx3, totalx1, totalx2

b. Dependent Variable: totaly

Berdasarkan analisis linear berganda sebesar 0,777 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,604. Yang berarti terdapat sumbangan determinasi relatif yang diberikan oleh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y adalah sebesar 60,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, makas ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X_1) secara parsial mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam dengan perolehan nilai t hitung = 2,819 dengan nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0,006 (sig. $0,006 < \alpha_{0,05}$)
2. Motivasi (X_2) secara parsial mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam dengan perolehan nilai t hitung = 2,087 dengan nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0,040 (sig. $0,040 < \alpha_{0,05}$)

3. Lingkungan kerja (X_3) secara parsial mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam dengan perolehan nilai t hitung = 2,302 dengan nilai probabilitas t (sig) adalah sebesar 0,024 (sig. $0,024 < \alpha_{0,05}$)
4. Dari uji F (Simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 41,243 dengan sig. $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Komunikasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mendeterminasi secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$ pada karyawan perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja mendeterminasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam. Hal ini berarti komunikasi yang baik diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawannya, dan motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan ternyata meningkatkan kinerja, begitupun dengan lingkungan kerja yang baik dapat memberi kenyamanan kepada setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang diambil, maka peneliti menyarankan :

1. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh penulis tentang komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebaiknya komunikasi yang dibangun di dalam perusahaan harus lebih baik dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan variabel motivasi mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karenanya pemimpin atau sesama karyawan dituntut untuk lebih dapat memberikan motivasi yang lebih baik, supaya kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
3. Berdasarkan variabel lingkungan kerja yang mempunyai determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan untuk memperbaiki lagi lingkungan kerja, supaya memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penelitian ini belum menganalisis secara mendalam mengenai variabel-variabel lain yang mendeterminasi kinerja karyawan maupun indikator-indikator lain yang terdapat dalam variabel yang penulis teliti, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini, baik dengan mengembangkan variabel penelitian maupun indikator penelitian agar penelitian menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi Usman. (2014). **Asas Manajemen**. Jakarta. Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Fattah Hussein. (2014). **Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai**. Yogyakarta. Penerbit Elmatara.
- Fahmi Irham. (2013). **Perilaku Organisasi**. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Herlambang Susatyo. (2014). **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta. Penerbit KDT.
- Mulyadi Deddy. (2015). **Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan**. Bandung. Alfabeta
- Noor, Juliansyah. (2014) **Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen**. Jakarta :Grasindo
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017) **Perencanaan Sumber Daya Manusia**. Surabaya: Unggul Pangestu Nirmana Multimedia Press & Publishing
- Rahayu Vebriana Tri, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. (2013). **Determinasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Karyawan Di BULOG Cabang Madiun**, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi vol.I No.1.Madiun
- Rivai, Veithzal. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Jakarta Grafindo Persada,
- Rumengan, Jemmy. (2010). **Metodologi Penelitian Dengan SPSS**. Batam. Penerbit universitas Batam Press.
- Sari, Dewi (2009). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kraryawan Bagian Produksi PT. Glory industrial Semarang II**. Jurnal Universitas Diponegoro
- Siagian, Sondang (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Sunyonto Danang. (2015). **Teori Perilaku Kerorganisasian**.Yogyakarta. Penerbit Caps.
- Sunyonto Danang .(2013). **Perilaku Organisasional**. Jakarta. Penerbit CAPS (Center Academic Publishing Service)
- Sutrisno Edy .(2009).**Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2015). **Manajemem Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana
- Sugiyono.(2013). **Metode Penelitian Manajemen**.Yogyakarta.Penerbit Alfabeta .
- Sugiyono (2007) **Statiska Untuk Penelitian**.Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2007) **Metologi Penelitian Bisnis**. Bandung : Alfabeta
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Santoso. 2015. **Hubungan Lingkingan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan . Juenal Diterbitkan**. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 17 . No.2
- Umar, Husein. (2007). **Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Torang Syamsir. (2013). **Organisasi dan Manajemen**. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. (2014). **Manajemen Kinerja**. Jakarta. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal dkk. (2014). **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.