

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FAJAR GRAHA PENA DI MAKASSAR

Fatmira

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Email:
Fatmirusudarman98@gmail.com

Abstract

The research methods used in this research by using multiple linear regression analysis methods with data used in this research were obtained from questionnaires. The number of samples in this research were 50 respondents. The types and sources of data in this research are quantitative and qualitative data. The result showed that all variables passed the normality test. T-test results indicate a positive significant influence of communication (X1), and work environment (X3) on employee performance (Y), while the negative and insignificant influence of motivation (X2) on employee performance (Y)

Abstrak

Metode penelitian digunakan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner. Adapun jumlah dalam penelitian ini 50 responden. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan semua variabel lolos dalam uji normalitas. Hasil uji t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh negatif tidak signifikan dari motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan pengaruh positif tidak signifikan dari lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

A. PENDAHULUAN

PT. Fajar Graha Pena merupakan salah satu penerbit Koran terbesar di Sulawesi Selatan yang juga berada di naungan Jawa Pos Group. PT. Fajar Graha Pena berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo No. 20, Makassar. Sejak mulai dioperasikan tahun 2007 yang lalu, Graha Pena Makassar telah menjadi perkantoran pilihan utama bagi para investor untuk mengembangkan usahanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan antara lain adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan. Bisa dikatakan bahwa perusahaan yang bagus dapat mencerminkan sumber daya yang bagus pula, sedangkan perusahaan yang kurang produktif maka anggota karyawannya juga mempunyai nilai sumber daya yang rendah.

Berfungsinya manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tergantung pada kemampuan manusia dalam perusahaan yang bersangkutan untuk menggerakannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk

menggerakannya manusia harus berinteraksi dengan manusia lainnya sehingga terbentuk suatu kerja sama. Guna untuk membentuk kerja sama yang baik, perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada dalam perusahaan. Komunikasi merupakan sarana untuk terjalinnya hubungan antara seseorang dengan orang lain. Dengan adanya komunikasi maka terjadilah hubungan sosial antara satu dengan yang lainnya. Komunikasi menjadi bahan yang penting dalam menyampaikan pikiran, perasaan, ide-ide dan masalah kehidupan yang dihadapi seorang kepada orang lain. Komunikasi memiliki manfaat dalam menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang ada dibawah standar. Dalam perspektif manajemen komunikasi merupakan bagian integral dari alat manajemen dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain komunikasi menjadi kunci yang menentukan efektif atau tidaknya manajemen

Selain komunikasi, motivasi adalah unsur utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan bagian sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam satu perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri seseorang. Motivasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak perusahaan. Sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan, merupakan cerminan motivasi pada diri karyawan yang tinggi. Penggelola perusahaan dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik dengan jalan lebih memperhatikan para karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kebutuhan akan berprestasi yang tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemauan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, di mana karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan keselamatan kerjanya terjamin oleh pihak perusahaan, sehingga semakin baik lingkungan kerja diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

PT. Fajar Graha Pena merupakan salah satu perusahaan yang bersaing dalam peningkatan pelayanan dan kinerja. Untuk dapat bersaing PT. Fajar Graha Pena membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan professional dan juga kinerja karyawan memegang peranan penting untuk menunjang semua kegiatan operasional perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas

perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam bentuk persaingan. Terdapat penyebab yang dapat menurunkan kinerja karyawan diantaranya adalah para karyawan tidak saling terbuka mengkomunikasikan kendala serta berbagai solusi, baik sesama karyawan maupun atasan, menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya termasuk teman kerja yang dimana kualitas kinerjanya menurun sehingga tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja. Hal tersebutlah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

B. METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang menjadi wilayah penelitian. Menurut Manajer PT. Fajar Graha Pena di Makassar jumlah karyawan yang ada pada perusahaan tersebut 50 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Fajar Graha Pena yang berjumlah 50 orang. Jadi jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 orang.

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Sampling sensus merupakan Teknik pengambilan sampel apabila semua subjek populasi digunakan sebagai sampel (responden). Mengingat populasi dalam penelitian ini hanya sekitar 50 orang maka digunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara atau proses yang sistematis dalam pengumpulan, pencatatan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Dalam penelitian ini metode penumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Adapun jenis observasi yang penelitian ini adalah observasi aktifitas kerja karyawan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan berbagai macam dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti akurat berdasarkan pencatatan berbagai sumber informasi.

3. Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang akan digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data secara langsung. Dalam penelitian ini peneliti membagi angket langsung kepada karyawan PT. Fajar Graha Pena. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam pengukuran jawaban responden, data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sigiyono (2017: 165) yang dimaksud dengan Skala Likert adalah "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok

orang tentang fenomena sosial. Jawaban menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif, berupa kata-kata antara lain:

1. Sangat Setuju.
2. Setuju.
3. Kurang Setuju.
4. Tidak Setuju.
5. Sangat Tidak Setuju.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat Setuju diberi skor 5
2. Setuju diberi skor 4
3. Kurang Setuju diberi skor 3
4. Tidak Setuju diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk verbal bukan dalam bentuk angka, yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: sejarah singkat berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi dan Identitas Responden.

b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan, atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah karyawan dan hasil angket.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui panduan kuesioner kepada responden. Jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah closed ended questions, yaitu bentuk pertanyaan dengan beberapa alternatif jawaban bagi responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data diperoleh melalui pencatatan dokumen-dokumen perusahaan dan dari industri terkait yang ada hubungannya dengan pembahasan penulisan.

Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2017: 254) Analisis deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum generalisasi. Metode ini bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program SPSS, yang mana selanjutnya analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial adalah jenis statistik yang fokus kepada pengolahan data sampel sehingga bisa mengambil keputusan atau kesimpulan pada populasi

(Sugiyono, 2017: 255). Analisis statistik inferensial dilakukan dengan menggunakan alat statistik regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

b₀ = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi (parameter)

X₁ = Komunikasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Standar error (variable pengganggu)

3. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji validitas

Validitas menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkolerasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut valid, tetapi jika nilai kolerasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi penulis menggunakan rumus person product moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden uji coba

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden uji coba

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsisten dari suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standar sebesar 60% atau 0,6. Dalam menentukan nilai alpha penulis menggunakan bantuan program SPSS. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6, maka item variabel dinyatakan reliable. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6, maka item variabel dinyatakan tidak reliable.

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independent yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu (0 ≤ R² ≤ 1). Hal ini berarti bila R² = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila R² semakin besar mendekati 1,0 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R² semakin kecil mendekati nol maka dapat

dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian simultan ini menggunakan uji F, yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikan F dengan nilai signifikan yang digunakan yaitu 0,05.

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Bentuk pengujiannya adalah:

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji-t dengan tingkat pengujian pada α 5% derajat kebebasan (degree of freedom) atau $df = (n - k)$. Kriteria pengambilan keputusan:

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah terdistribusi secara normal. Uji normalitas perlu dilakukan untuk menentukan alat statistik yang dilakukan, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan.

- Analisa Statistik

Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan nilai Z-skewness. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametric Kolmogorov-Smirnov (K-S), jika tingkat signifikansinya $> 0,05$, maka data itu terdistribusi normal dan dapat dilakukan model regresi berganda.

Pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- Nilai sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

- Nilai sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$. Maka distribusi data adalah normal.

C. HASIL

Disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan Analisa pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan jawaban hipotesis penelitian yang diajukan.

Proses analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Dimana sebelum melakukan tahap analisis data maka terlebih dahulu dilakukan uji reabilitas dan uji validitas. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data, selanjutnya akan dibahas dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis tersebut.

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Fajar Graha Pena Makassar, diperoleh jumlah sampel 50 responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yang

berdasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja dan Pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut:

a) Berdasarkan umur

Distribusi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3
Umur Responden

Umur Responden	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Umur 18-22 Tahun	14	28%
Umur 23-27 Tahun	23	46%
Umur 28-32 Tahun	9	18%
Umur 33-37 Tahun	2	4%
Umur 38-42 Tahun	2	4%
Jumlah	50	100

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa umur responden antara umur 18-22 tahun 14 responden dengan presentase 28%, umur 23-27 tahun 23 responden dengan presentase 46%, umur 28-32 tahun 9 responden dengan presentase 18%, umur 33-37 tahun 2 responden dengan presentase 4%, dan umur 38-42 tahun 2 responden dengan presentase 4%.

b) Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	34	68%
2	Perempuan	16	32%
Total		50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki 34 responden dengan presentase 68%, dan jenis kelamin perempuan 16 responden dengan presentase 32%.

c) Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Masa Kerja Responden

Masa Kerja Responden	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
0-2 Tahun	33	66%
3-5 Tahun	6	12%
6-8 Tahun	4	8%
9-11 Tahun	3	6%
12-14 Tahun	4	8%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan 0-2 tahun 33 responden dengan presentase 66%, masa kerja karyawan 3-5 tahun 6 responden dengan presentase 12%, masa kerja karyawan 6-8 tahun 4 responden dengan presentase 8%,

masa kerja karyawan 9-11 tahun 3 responden dengan presentase 6%, dan masa kerja karyawan 12-14 tahun 4 responden dengan presentase 8%.

d) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/SMK	25	50%
2	D3	11	22%
3	S1	14	28%
Total		50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat Pendidikan akhir, 25 responden dengan presentase 50% lulusan SMA/SMK, 11 responden dengan presentase 22% lulusan D-III, 14 responden dengan presentase 28% lulusan S1.

2. Deskripsi Jawaban Responden

a. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)

Variabel Komunikasi dalam penelitian ini terdiri dari 4 item pernyataan. Berikut adalah hasil jawaban kuesioner dari variabel Komunikasi.

Tabel 7
Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X1)

Item	Frekuensi						
	STS	TS	KS	S	SS	Total	
Komunikasi Internal							
Komunikasi Internal (X1. 1)	F	0	3	7	30	10	50
	%	0	6%	14%	60%	20%	100%
Komunikasi Horizontal (X1. 2)	F	0	2	7	30	11	50
	%	0	4%	14%	60%	22%	100%
Komunikasi Eksternal							
Komunikasi dari organisasi ke khalayak (X1. 3)	F	0	0	8	36	6	50
	%	0	0	16%	72%	12%	100%
Komunikasi dari khalayak ke organisasi (X1. 4)	F	0	0	5	28	17	50
	%	0	0	10%	56%	34%	100%

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 7 diatas, diketahui tentang distribusi jawaban responden pada variabel Komunikasi yang merupakan jawaban terbanyak Sangat Setuju adalah berada pada item Komunikasi Dari Khalayak Ke Organisasi (X1. 4). Sementara untuk jawaban terbanyak Setuju adalah berada pada item Komunikasi Dari Organisasi Ke Khalayak (X1. 3). Distribusi untuk jawaban terbanyak Kurang Setuju adalah terdapat pada item Komunikasi Dari Organisasi Ke Khalayak (X1. 3). Sedangkan untuk jawaban terbanyak Tidak Setuju adalah terdapat pada item Komunikasi Internal (X1. 1) dan jawaban dari responden menyatakan Sangat Tidak Setuju 0 disetiap item.

b. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

Variabel Motivasi dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pernyataan. Berikut adalah hasil jawaban kuesioner dari variabel Motivasi.

Tabel 8
Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

Item		Frekuensi					
		STS	TS	KS	S	SS	Total
Fisiologis (X2. 1)	F	1	3	0	26	20	50
	%	2%	6%	0	52%	40%	100%
Keselamatan dan Rasa Aman (X2. 2)	F	1	0	2	23	24	50
	%	2%	0	4%	46%	48%	100%
Sosial (X2. 3)	F	2	0	2	34	12	50
	%	4%	0	4%	68%	24%	100%
Penghargaan Diri (X2. 4)	F	1	2	1	21	25	50
	%	2%	4%	2%	42%	50%	100%
Aktualisasi Diri (X2. 5)	F	1	1	6	34	8	50
	%	2%	2%	12%	68%	16%	100%

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 8 diatas, diketahui tentang distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi yang menjawab terbanyak Sangat Setuju adalah berada pada item Penghargaan Diri (X2. 4). Sementara untuk jawaban terbanyak Setuju adalah berada pada item Sosial (X2. 3) dan Aktualisasi Diri (X2. 5). Distribusi untuk jawaban terbanyak Kurang Setuju adalah berada pada item Aktualisasi Diri (X2.5). Distribusi untuk jawaban terbanyak Tidak Setuju adalah berada pada item Fisiologis (X2.1), dan jawaban terbanyak dari responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju berada pada item Sosial (X2. 3).

c. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pernyataan. Berikut adalah hasil jawaban kuesioner dari variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 9
Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item		Frekuensi					
		STS	TS	KS	S	SS	Total
Hubungan Karyawan (X3. 1)	F	4	0	0	30	16	50
	%	8%	0	0	60%	32%	100%
Suasana Kerja (X3. 2)	F	4	0	1	25	20	50
	%	8%	0	2%	50%	40%	100%
Tersedianya Fasilitas Kerja (X3. 3)	F	4	1	1	27	17	50
	%	8%	2%	2%	54%	34%	100%
Keamanan (X3. 4)	F	2	0	2	34	12	50
	%	4%	0	4%	68%	24%	100%
Pencahayaannya (X3. 5)	F	1	4	7	28	10	50
	%	2%	8%	14%	56%	20%	100%

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel tabel 9 diatas, diketahui tentang distribusi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja yang menjawab terbanyak Sangat Setuju adalah berada pada item Suasana Kerja (X3. 2). Sementara untuk jawaban terbanyak Setuju adalah berada pada item Keamanan (X3. 4). Distribusi untuk jawaban terbanyak Kurang Setuju adalah berada pada item Pencahayaannya (X3. 5). Distribusi untuk jawaban terbanyak Tidak Setuju adalah terdapat pada item Pencahayaannya (X3. 5), dan jawaban terbanyak dari responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju terdapat pada item

Hubungan Karyawan (X3. 1), Suasana Kerja (X3. 2), dan Tersedianya Fasilitas Kerja (X3. 3).

d. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 6 item pernyataan. Berikut adalah hasil jawaban kuesioner dari variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 10

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item		Frekuensi					
		STS	TS	KS	S	SS	Total
Prestasi Kerja (Y. 1)	F	1	3	2	25	19	50
	%	2%	6%	4%	50%	38%	100%
Kesetiaan (Y. 2)	F	1	0	5	20	24	50
	%	2%	0	10%	40%	48%	100%
Tanggung Jawab (Y. 3)	F	1	0	2	31	16	50
	%	2%	0	4%	62%	32%	100%
Ketaatan (Y.4)	F	1	1	0	21	27	50
	%	2%	2%	0	42%	54%	100%
Kejujuran (Y. 5)	F	0	0	6	33	11	50
	%	0	0	12%	66%	22%	100%
Kerjasama (Y. 6)	F	1	0	2	26	21	50
	%	2%	0	4%	52%	42%	100%

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui tentang distribusi jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan yang menjawab terbanyak Sangat Setuju adalah berada pada item Ketaatan (Y. 4). Sementara untuk jawaban terbanyak Setuju adalah terdapat pada item Kejujuran (Y.5). Distribusi untuk jawaban terbanyak Kurang Setuju adalah Kejujuran (Y.5). Sedangkan untuk jawaban terbanyak Tidak Setuju adalah Prestasi Kerja (Y.1) dan jawaban terbanyak Sangat Tidak Setuju adalah terdapat pada item Prestasi Kerja (Y.1), Kesetiaan (Y.2), Tanggung Jawab (Y. 3), Ketaatan (T. 4), dan Kerja Sama (Y. 6).

3. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Uji validitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana konsistensi dari alat ukur yang digunakan dalam uji koefisien korelasi (r). Dasarnya r dapat dihitung dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,3. Dalam bentuk rhitung > rtabel maka item tersebut dinyatakan valid. Apabila hasil pengukuran menunjukkan rhitung < rtabel maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas selengkapny dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Validitas

Item	Kode Indikator	Corrected Item Total Correlations	R _{standar}	Keterangan
Komunikasi	X1. 1	0,906	0,3	Valid
	X1. 2	0,910	0,3	Valid
	X1. 3	0,811	0,3	Valid
	X1. 4	0,633	0,3	Valid
Motivasi	X2. 1	0,749	0,3	Valid

	X2. 2	0,733	0,3	Valid
	X2. 3	0,790	0,3	Valid
	X2. 4	0,764	0,3	Valid
	X2. 5	0,683	0,3	Valid
Lingkungan Kerja	X3. 1	0,859	0,3	Valid
	X3. 2	0,827	0,3	Valid
	X3. 3	0,783	0,3	Valid
	X3. 4	0,695	0,3	Valid
	X3. 5	0,148	0,3	Tidak Valid
Kinerja Karyawan	Y. 1	0,813	0,3	Valid
	Y. 2	0,935	0,3	Valid
	Y. 3	0,770	0,3	Valid
	Y. 4	0,876	0,3	Valid
	Y. 5	0,694	0,3	Valid
	Y. 6	0,904	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS

Berdasarkan tabel diatas, yakni hasil pengujian validitas atas variabel Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan 20 item pernyataan maka 19 item pernyataan sudah valid, sebab memiliki nilai Corrected item total correlation sudah diatas 0,3. Sedangkan 1 item pernyataan tidak valid, sebab memiliki nilai Corrected item total correlation dibawah 0,3.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2012: 349). Uji reabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya sebesar 60% atau 0.6. Dalam menentukan nilai Alpha penulis menggunakan bantuan program SPSS. Apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka item variabel dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 12
Hasil Uji Reabilitas

Item	Kode Indikator	Cronbach's Alpha if Item Deleted	R _{standar}	Keterangan
Komunikasi	X1. 1	0,723	0,6	Reabilitas
	X1. 2	0,714	0,6	Reabilitas
	X1. 3	0,786	0,6	Reabilitas
	X1. 4	0,888	0,6	Reabilitas
Motivasi	X2. 1	0,765	0,6	Reabilitas
	X2. 2	0,760	0,6	Reabilitas
	X2. 3	0,736	0,6	Reabilitas
	X2. 4	0,755	0,6	Reabilitas
	X2. 5	0,778	0,6	Reabilitas
Lingkungan Kerja	X3. 1	0,652	0,6	Reabilitas
	X3. 2	0,636	0,6	Reabilitas
	X3. 3	0,666	0,6	Reabilitas
	X3. 4	0,754	0,6	Reabilitas

	X3. 5	0,906	0,6	Reabilitas
Kinerja Karyawan	Y. 1	0,906	0,6	Reabilitas
	Y. 2	0,872	0,6	Reabilitas
	Y. 3	0,905	0,6	Reabilitas
	Y. 4	0,885	0,6	Reabilitas
	Y. 5	0,914	0,6	Reabilitas
	Y. 6	0,879	0,6	Reabilitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel 12 yakni hasil uji reabilitas butir instrumen penelitian yaitu Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan 20 item pernyataan maka nampak bahwa semua item pernyataan sudah handal (reabel) sebab memiliki nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted sudah diatas 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data setiap pengaruh penelitian, maka dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena di Makassar. Dala melakukan pengujian dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda (multiplierregression), mengenai persamaan regresi dengan menggunakan SPSS maka dapat disajikan pada tabel 13 yakni sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Olah Data Regresi Linear Berganda dengan menggunakan Program SPSS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,496	,782		1,914	,062		
	Komunikasi	0,455	,169	,391	2,696	,010	,789	1,268
	Motivasi	-0,057	,170	-,055	-,338	,737	,637	1,569
	Lingkungan Kerja	0,293	,117	,379	2,497	,016	,722	1,384

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 13 yakni hasil pengolahan data regresi dengan menggunakan SPSS maka persamaan regresinya dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = 1,496 + 0,455 X_1 + (-0,057) X_2 + 0,293 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat diberikan penjelasan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 1,496 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen yakni komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen yakni kinerja karyawan akan tetap bernilai 1,496.
- Koefisien regresi komunikasi (X₁) adalah 0,455 bertanda positif. Artinya variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi motivasi (X₂) sebesar -0,057 bertanda negatif. Maka dari itu hipotesis ditolak artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin rendah motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,293 bertanda positif. Maka dari itu hipotesis diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam uji regresi linear berganda ini, dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R²) secara keseluruhan koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar presentase variabel independen (komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan) secara bersama-sama menerangkan variasi dependen (kinerja karyawan). Dari hasil olah data menunjukkan hasil koefisien determinasi pada tabel berikut:

Tabel 14
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,186	,57344

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 14 di atas terdapat angka R sebesar 0,486 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan ketiga variabel independen hubungannya lemah sedangkan nilai R square sebesar 0,236 atau 23,6% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 23,6% sedangkan sisanya 76,4% dan dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah keseluruhan variabel independen (X) berpengaruh signifikan secara simultan (serempak) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan taraf signifikan 0,05.

Tabel 15
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,669	3	1,556	4,733	,006 ^b
	Residual	15,127	46	,329		
	Total	19,795	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 15 diatas diketahui bahwa nilai Sig. dari hasil uji simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.006. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi (0,006<0,05). Hal ini mengidentifikasi bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan secara simultan (serempak) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 15 diatas maka diketahui bahwa nilai Sig. dari hasil uji simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,006. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi (0,006<0,05). Hal ini

mengidentifikasi bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan secara simultan (serempak) terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikan t-hitung, jika nilai signifikan t-hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 16
Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,496	,782		1,914	,062		
	Komunikasi	,455	,169	,391	2,696	,010	,789	1,268
	Motivasi	-,057	,170	-,055	-,338	,737	,637	1,569
	Lingkungan Kerja	,293	,117	,379	2,497	,016	,722	1,384

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 16, melalui statistik uji-t yang terdiri dari Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,010 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai +2,696 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,737 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H2 tidak diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai -0,338 menunjukkan pengaruh yang diberikan variabel independen bersifat negatif terhadap variabel dependen.

3) Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,016 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti H3 tidak diterima sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang bernilai +2,497 menunjukkan pengaruh yang diberikan variabel independen bersifat positif terhadap variabel dependen.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara mendeteksi dilakukan dengan uji statistik berdasarkan Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan nilai Z-skewness. Uji statistik lain dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah

uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S), jika tingkat signifikansinya > 0,05, maka data itu terdistribusi normal dan dapat dilakukan model regresi berganda.

Tabel 17

Uji Statistik berdasarkan Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,55561242
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,052
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
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.

Berdasarkan dari tabel 17 hasil Kolmogorov-Smirnov menunjukkan angka 0,88 dengan tingkat signifikansi yang berarti di atas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen (komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) telah terdistribusi secara normal.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya.

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda, variabel komunikasi memiliki koefisien yang menunjukkan nilai sebesar 0,455, nilai t sebesar 2,696 dan nilai signifikan (sig) $0,010 < 0,05$, sehingga variabel komunikasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fajar Graha Pena di Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu bernama Maidasari Marpaung (2019), yang berjudul pengaruh komunikasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank CIMB Niaga Medan Thamrin. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak komunikasi dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi membantu menjelaskan kepada para pekerja mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka dalam melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator Komunikasi terdiri dari (1) Komunikasi Internal: a) Komunikasi Vertikal dan b) Komunikasi Horizontal. (2) Komunikasi Eksternal: a) Komunikasi dari organisasi ke khalayak dan b) Komunikasi dari khalayak ke organisasi.

Jika dilihat dari perhitungan koefisien korelasi setiap indikator, terdapat 4 indikator yang memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan. Dari

salah satu indikator yang meningkatkan kinerja karyawan di PT. Fajar Graha Pena di Makassar yaitu Komunikasi dari Organisasi Ke Khalayak (X1. 3). Dimana perusahaan PT. Fajar Graha Pena berhasil dalam hal menyampaikan informasi sehingga kedua belah pihak, si pengirim dan penerima informasi dapat memahaminya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada penelitian di PT. Fajar Graha Pena Makassar menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara statistik antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang.

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda, variabel motivasi memiliki koefisien yang menunjukkan nilai sebesar $-0,057$, nilai t sebesar $-0,338$ dan nilai signifikan (sig) $0,737 > 0,05$ sehingga variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fajar Graha Pena di Makassar.

Hasil penelitian bertentangan oleh penelitian terdahulu yaitu Maftuhin Adi Sulistiyo (2019), yang berjudul pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Bank BRI Syariah KC Semarang. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fathoni (2006) yang menyatakan motivasi adalah proses menggerakkan manusia dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau mengarahkannya.

Indikator motivasi terdiri dari (1) Fisiologis, (2) Keselamatan dan Rasa Aman, (3) Sosial, (4) Penghargaan Diri, (5) Aktualisasi Diri.

Jika dilihat dari perhitungan analisis regresi berganda setiap indikator, terdapat 5 indikator yang memiliki hubungan yang negatif termasuk salah satu indikator yaitu Fisiologis (X2. 1) yang dimana gaji yang diberikan perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga menyebabkan kurangnya motivasi dalam kinerja karyawan.

Pada penelitian di PT. Fajar Graha Pena di Makassar menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan secara statistik antara motivasi terhadap kinerja karyawan dari hasil kerja yang dicapai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan regresi linear berganda, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien yang menunjukkan nilai sebesar $0,293$, nilai t sebesar $2,497$ dan nilai signifikan (sig) $0,016 > 0,05$ sehingga variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Fajar Graha Pena di Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu bernama Jimmy Manuel Lunban Tobing (2019), yang berjudul pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PTPN II (Persero) Pabrik Gula Sei Semayang. Dengan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh teori Sugito Hadi (2015) bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Indikator lingkungan kerja terdiri dari (1) Hubungan Karyawan, (2) Suasana Kerja, (3) Tersedianya Fasilitas Kerja, (4) Keamanan, (5) Pencahayaan.

Jika dilihat dari perhitungan koefisien korelasi setiap indikator, terdapat 5 indikator yang memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan. Dari salah satu indikator yang memiliki hubungan yang meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Fajar Graha Pena di Makassar yaitu Keamanan (X3. 4). Yang dimana keamanan di perusahaan PT. Fajar Graha Pena sangat baik, sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian di PT. Fajar Graha Pena di Makassar menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan secara statistik antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari perspektif hasil kerja.

E. KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena di Makassar. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena di Makassar. Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan termotivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila karyawan tidak termotivasi maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Graha Pena di Makassar. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik maka akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula. Keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang penulis dapat memberikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menemukan kebijakan, yaitu:

1. Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda dengan pernyataan kuesioner lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam

melakukan penelitian yang berkaitan dengan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

2. Saran untuk PT. Fajar Graha Pena

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja mendapat responden dalam kategori tinggi. Oleh karena itu, perusahaan PT. Fajar Graha Pena di Makassar disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan dalam segi komunikasi dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat. Adapun sebaliknya, variabel motivasi diharapkan perlu diperhatikan agar kinerja karyawan tidak mengalami penurunan.

Referensi

- Fathoni, Abdurahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta Bandung
- Jimmy Manuel Lunban Tobing. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PTPN 11 (Persero)Pabrik Gula Sei Semayang. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area.
- Maftuhin Adi Sulistiyo. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BRI Syariah KC Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Sala Tiga.
- Maidasari Marpaung. 2019. Pengaruh Komunikasi, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Cimb Niaga Medan Thamrin. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Sugito, Hadi. 2015. Pengertian Proses dan Desain Proses Pengembangan SDM. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian & Pengembangan R&D. Alfabeta. Bandung.