

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. X

HANA FITRIANISA
SURAHMAN PUJIANTO

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74, Sepanjang Jaya, Rawalumbu, Bekasi
hanafitrianisa98@gmail.com, Rahman.psi@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to know the effect of communication, motivation and work environment on the employee performance. The form of research used in this research is causality research. The sample used in this research were 62 permanent employees of the production division at PT. X. The sampling method used is a purposive sampling method. Data collection was done by distributing questionnaires. The result of this research is that there is an influence between communication, motivation and work environment on employee performance.*

Keywords: Communication, Motivation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini tujuannya untuk melihat pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu penelitian yang sifatnya kausalitas. Sampel yang dipergunakan pada penelitian ini sejumlah 62 karyawan tetap divisi produksi pada PT. X. Metode sampling yang dipergunakan yaitu metode *purposive sampling*. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan yaitu adanya pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan antar industri terjalin terus menjadi ketat di masa globalisasi ini serta tiap industri dituntut buat meningkatkan energi saing yang dipunyai serta mengelola sumber daya manusia secara efisien serta efektif, industri berupaya agar bisa mempertahankan keberadaannya didalam persaingan bebas (Indriyani, 2016). Sumber daya manusia ialah sesuatu aspek yang sangat berarti dalam memastikan keberhasilan atau tidaknya sebuah industri. Baik industri yang bergerak pada sektor perdagangan maupun jasa. Industri yang bergerak di bidang perdagangan serupa pada industri manufaktur memberikan data dari

keberhasilan pencapaian industri di Indonesia, ialah merupakan pada industri otomotif. Dalam industri otomotif, terdapat beberapa perusahaan

di Indonesia yang membuat komponen otomotif untuk kendaraan. Sebagai contoh, dalam pembentukan batang besi yang nantinya hendak diolah menjadi *engine part* pada kendaraan.

Berdasarkan data peringkat perusahaan *automotive component manufacture* yang dikeluarkan oleh Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, didapati bahwa PT. X mendapati urutan ke 5 pada peringkat tersebut. PT. X yaitu suatu perusahaan di Indonesia di sektor *automotive component manufacture* dengan mutu dan kualitas terbaik dalam proses pengolahan batang besi menjadi komponen pada kendaraan. Oleh karena itu, PT. X menjadi objek yang menarik untuk diteliti, sehingga guna melihat berbagai faktor yang dapat memberi pengaruh kinerja karyawan pada PT. X.

Berdasarkan data hasil produksi pada PT. X, hasil produksi pada tahun 2018 adalah sebesar 802,771 pcs dan tahun 2020 adalah sebesar 556,592 pcs, adanya penurunan hasil produksi pada tahun 2018 dan 2020, memberikan gambaran terhadap menurunnya target produksi yang harus dicapai oleh PT. X sebesar 850,000 pcs/tahun. Tidak tercapainya target produksi dan kesalahan dalam pembuatan komponen pada kendaraan yang tidak sesuai dengan standar pembuatan yang telah ditentukan, menjadi indikasi bahwa menurunnya kinerja karyawan divisi produksi PT. X untuk mencapai target produksi.

Berdasarkan data absensi ketidakhadiran karyawan divisi produksi PT. X di bulan September, Oktober, Agustus, November dan Desember 2020 cenderung berfluktuasi, dimana presentase tingkat absensi ketidakhadiran karyawan divisi produksi rata-rata sebesar 4,79%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat absensi ketidakhadiran tergolong tinggi karena tingkat ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 4%. Dengan tingkat absensi ketidakhadiran yang melebihi batas toleransi perusahaan, dengan hal tersebut bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan, yang berarti tinggi tingkat absen akan memberi pengaruh pada rendahnya kinerja dari karyawan.

Kinerja karyawan ialah gambaran hasil dengan mutu serta kuantitas yang sudah diperoleh oleh seorang pegawai dalam melakukan kewajibannya berdasarkan tanggung jawab yang ia peroleh (Mangkunegara, 2018).

Komunikasi ialah suatu unsur yang berarti dalam bekerja. Komunikasi ialah pertukaran pesan antar manusia yang memiliki tujuan serta pemahaman yang sama (Marwansyah, 2015).

Dengan adanya motivasi dalam bekerja, dapat mendesak semangat bekerja ataupun membagikan yang ia miliki seperti kemampuan dan keterampilan pegawai agar menggapai tujuan perusahaan (Martinus, 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi untuk menggapai hasil kinerja yang baik serta optimal dari karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah aspek yang begitu berarti kala pegawai melaksanakan kegiatan dalam bekerja (Sunyoto, 2015).

Penelitian ini tujuannya guna melihat apakah Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan divisi produksi pada PT. X.

Komunikasi

Komunikasi yaitu ikatan antar individu dengan sistem karakteristik daya seorang individu menggunakan kata secara baik, digunakan simbol verbal ataupun nonverbal, dikala komunikasi berjalan terjalin suatu interaksi (Tommy, 2016:6). Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan yang harus mencakup transfer serta uraian arti yang harus dimengerti (Robbins dan Judge, 2017:383). Komunikasi ialah pertukaran pesan antar manusia yang mempunyai tujuan uraian yang sama dengan tujuan agar uraian dapat dipahami (Marwansyah, 2015).

Berdasarkan penelitian Nourlaily (2018), menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi pada kinerja karyawan.

Motivasi

Motivasi ialah kegiatan yang diawali dari dalam diri sendiri, setelah itu diakhiri dengan bagaimana cara kita buat menempatkan serta menerapkannya dengan baik (Mangkunegara, 2015:93). Motivasi merupakan proses yang menerangkan arah, intensitas, serta ketekunan upaya seseorang dalam menggapai sesuatu (Robbins dan Judge, 2017:247). Motivasi merupakan hasil dari sekumpulan kekuatan eksternal ataupun internal yang menimbulkan pegawai memutuskan jalan bertindak sesuai dengan tingkah laku tertentu (Wibowo, 2016:110). Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tanjung, 2020).

Berdasar penelitian Sulistiawan, Sukisno dan Siti Maria (2017) memaparkan bahwa ditemukan pengaruh motivasi pada kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup peralatan ataupun bahan yang ditemui, lingkungan tempat individu bekerja, alur kerjanya, dan organisasi kerja tim (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja ialah seluruh perihal yang terletak dikala bekerja serta pula hal-hal yang berpengaruh terhadap deskripsi kerja yang diberikan kepada karyawan, lingkungan kerja yang baik mampu menghasilkann serta meningkatkan semangat serta kinerja karyawan (Nuraldy, 2020).

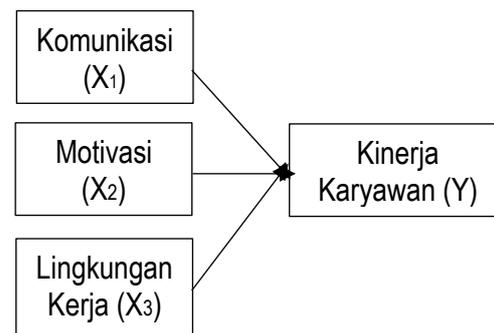
Lingkungan kerja terdiri dari tugas dan lingkungan umum, mencakup semua unsur yang ada di luar batasan organisasi yang berpotensi memberi pengaruh pada organisasi (Daft, 2015:79). Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016).

Berdasarkan penelitian Widarta (2019) menyatakan bahwa ditemukan pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah proses dalam sesuatu pekerjaan yang dilakukan dalam perihal penyempurnaan sesuai tanggung jawab, dengan demikian bisa menggapai hasil yang berdasarkan ketetapan (Sinambela, 2016). Kinerja karyawan merupakan penilaian dari hasil kinerja seseorang dalam wujud pelatihan, terdapatnya umpan balik serta insentif (Dessler, 2017:310).

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Sumiati, 2019).



Gambar 1 Model Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

H₁: Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang dipergunakan pada penelitian yaitu penelitian yang bersifat kausalitas. Kausalitas merupakan korelasi yang sifatnya sebab akibat, dan didalamnya ada variabel terikat (variabel yang mendapat pengaruh) dan variabel bebas (variabel yang memberi pengaruh) (Sugiyono, 2019:66).

Objek pada penelitian ini adalah divisi produksi pada PT. X. Populasi yang digunakan oleh peneliti merupakan 95 karyawan PT. X. Metode untuk menentukan sampel adalah dengan teknik *purposive sampling* yang termasuk kedalam *nonprobability*, dimana karyawan dijadikan sebagai sampel yang dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Kriteria pengambilan sampel ini yaitu karyawan tetap dan bagian produksi di PT. X, dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 62 karyawan.

Skala yang dipergunakan pada penelitian yaitu skala *likert*. Sugiyono (2019, 146) mengungkapkan bahwa skala *likert* dipergunakan dalam mengukur pendapat, sikap, ataupun tanggapan individu maupun sekelompok orang mengenai gejala sosial.

Tabel 1 Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi	1. Komunikasi Kebawah	<i>Likert</i>
	2. Komunikasi Keatas	
	3. Komunikasi Horizontal	
	4. Komunikasi Lintas Saluran	
	5. Komunikasi Selentingan	
Motivasi	1. Kebutuhan Fisiologis	<i>Likert</i>
	2. Kebutuhan Rasa Aman	
	3. Kebutuhan Rasa Memiliki	
	4. Kebutuhan Harga Diri	
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	
Lingkungan Kerja	1. Pencahayaan di ruang kerja	<i>Likert</i>
	2. Sirkulasi udara di ruang kerja	
	3. Kebisingan	
	4. Penggunaan Warna	
	5. Kelembapan Udara	
	6. Fasilitas	

Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pengetahuan 4. Keandalan 5. Kerjasama 	<i>Likert</i>
------------------	---	---------------

HASIL PENELITIAN

Selanjutnya adalah penjelasan mengenai karakteristik responden pada penelitian. Pada penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 62 responden.

Adapun karakteristik dan kriteria yang dipergunakan pada pemilihan sampel ialah pegawai tetap dan divisi produksi. Karakteristik responden yang didapat adalah data responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan dan gaji.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	56	90.3	90.3	90.3
Perempuan	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber: hasil data diolah dengan SPSS.

Berdasarkan tabel 2, jumlah responden dengan jenis kelamin pria sejumlah 56 orang,

sisanya sejumlah 6 orang berjenis kelamin wanita.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17-20 Tahun	25	40.3	40.3	40.3
21-30 Tahun	32	51.6	51.6	91.9
31-40 Tahun	4	6.5	6.5	98.4
>40 Tahun	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : hasil data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 3, data membuktikan bahwa sejumlah 25 orang responden yang usianya 17-20 tahun, sejumlah 32 orang responden

dengan usia 21-30 tahun, 4 orang responden yang usianya 31-40 tahun serta 1 orang responden yang usianya >40 tahun.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	48	77.4	77.4	77.4
Diploma	9	14.5	14.5	91.9
S1	4	6.5	6.5	98.4
S2	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : hasil data diolah dengan SPSS

Berdasar tabel 4, dilihat bahwa sejumlah 48 orang responden yang mempunyai pendidikan SMA, sejumlah 9 orang responden yang

mempunyai pendidikan Diploma, sejumlah 4 orang responden dengan pendidikan S1 serta sejumlah 1 orang responden dengan pendidikan S2.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji Responden	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.9 JT s/d 5 JT	57	91.9	91.9	91.9
> 5 JT	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber: hasil data diolah dengan SPSS.

Berdasar tabel 5, dilihat bahwa responden dengan gaji 3.9 JT s/d 5 JT sebanyak 57 orang dan responden dengan gaji >5 JT sebanyak 5 orang.

Uji validitas dipergunakan dalam melihat valid tidaknya sebuah angket. Uji validitas bisa dilakukan melalui perbandingan skor r hitung dengan r tabel.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)

Variabel Independen (X ₁)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Komunikasi 1	0,748	0,2500	Valid
Komunikasi 2	0,759	0,2500	Valid
Komunikasi 3	0,474	0,2500	Valid
Komunikasi 4	0,634	0,2500	Valid
Komunikasi 5	0,748	0,2500	Valid

Sumber : hasil data diolah dengan SPSS

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Variabel Independen (X2)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Motivasi 1	0,749	0,2500	Valid
Motivasi 2	0,647	0,2500	Valid
Motivasi 3	0,631	0,2500	Valid
Motivasi 4	0,440	0,2500	Valid
Motivasi 5	0,682	0,2500	Valid

Sumber: hasil data diolah dengan SPSS

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Independen (X ₂)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,416	0,2500	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,563	0,2500	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,648	0,2500	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,595	0,2500	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,672	0,2500	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,559	0,2500	Valid

Sumber : hasil data diolah dengan SPSS

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Independen (X ₁)	Corrected Item-Total Correlation	r table df = n-2	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,618	0,2500	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,723	0,2500	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,664	0,2500	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,813	0,2500	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,813	0,2500	Valid

Sumber : hasil data diolah dengan SPSS

Berdasar sejumlah tabel tersebut bisa diketahui bahwa semua indikator dari variabel bebas ialah motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja serta variabel terikat ialah kinerja karyawan memiliki r hitung positif ataupun r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 5%. Bisa diambil kesimpulan bahwa semua indikator pada penelitian ini bersifat valid.

Uji reliabilitas dipergunakan dalam menguji dan mengetahui apakah hasil data yang

sudah diteliti dari instrumen penelitian menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil dari setiap waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan melalui metode *Cronbach Alpha*.

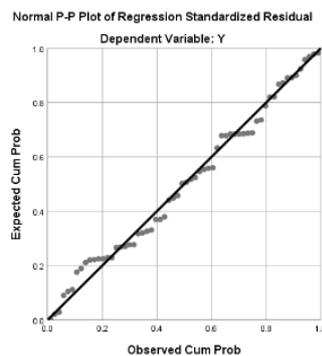
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Batas Cronbach Alpha	Hasil
Komunikasi (X1)	0,705	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,626	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,601	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,768	0,60	Reliabel

Sumber: hasil data diolah dengan SPSS

Berdasar tabel 10, bisa dilihat bahwa indikator variabel motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan memiliki skor *Cronbach Alpha* > 0,60. Variabel pada penelitian ini adalah

reliabel, memiliki arti bahwa butir-butir pernyataan dapat menghasilkan jawaban secara konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik (Normal P-Plot)

Dapat diketahui bahwa penyebaran data di sekitar garis diagonal, maka dapat diartikan

bahwa data tersumbangkan normal.

Tabel 11 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Asymp.Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Sumber: hasil data diolah dengan SPSS

Dapat dilihat pada tabel 11, bahwa skor signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) senilai 0,200 > 0,05.

Sehingga bisa diartikan bahwa data memberi distribusi normal.

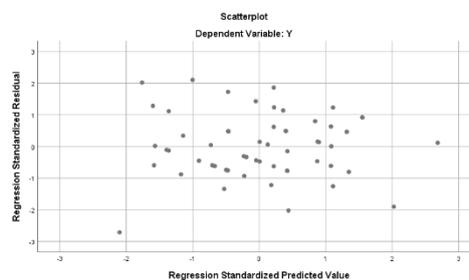
Tabel 12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,366	2,734	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi (X2)	0,362	2,761	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,980	1,021	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : hasil data diolah dengan SPSS

Dapat dilihat pada tabel 12, diketahui skor *Tolerance* $X_1, X_2, X_3 > 0,1$ atau skor *VIF* $X_1, X_2, X_3 < 10$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastis**

Bisa diketahui pada gambar 3 dalam grafik scatterplot, penyebaran titik secara random,

tidak terbentuk pola. Hal tersebut artinya tidak ada heteroskedastisitas di model regresi.

Tabel 13 Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,751	Tidak ada heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,570	Tidak ada heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,135	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber : hasil data diolah dengan SPSS

Terlihat pada tabel 13, bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai angka sig. $> 0,05$.

Hal tersebut membuktikan bahwa tidak mengalami heteroskedastisitas, maka data baik dipergunakan pada model regresi.

Tabel 14 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,039

Sumber : hasil data diolah dengan SPSS

Pada tabel 14, menunjukkan skor Durbin-Watson senilai 2,039. Skor ini diperbandingkan dengan tabel Durbin-Watson dengan total sampel (n) = 62,

Banyaknya variabel independen (k) = 3, serta signifikansi 0,05 sehingga didapatkan $d_l = 1,480$ atau skor $d_u = 1,689$.

Tabel 15 Hasil Uji Goodness of Fit

Model	F	Sig.
1	10.170	0,000

Sumber: hasil data diolah dengan SPSS

Berdasar tabel 15, bisa dilihat bahwa skor $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu, $10,170 > 2,76$ atau $sig. <$ skor alpha yakni, $0,000 < 0,05$, maka bisa diambil

kesimpulan bahwa model yang di uji, merupakan model fit yang digunakan pada penelitian.

Tabel 16 Hasil Uji R dan Adj R²

Model	R	Adjusted R Square
1	0,587	0,311

Sumber : hasil data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 16, dilihat bahwa nilai R (*coefficient correlation*) sebesar 0,587, yang artinya variabel motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai korelasi yang sedang dan positif pada kinerja karyawan. Didapat skor *Adjusted R Square* 0,311. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 31,1% variansi kinerja karyawan, bisa diterangkan oleh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja,

Sementara sisanya 68,9% diterangkan oleh faktor lain yang tidak dibahas.

Tabel 17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig.
(Constant)	3,318	0,773	0,443
Komunikasi (X1)	-0,511	-2,765	0,008
Motivasi (X2)	1,016	4,870	0,000
Lingkungan Kerja (X3)	0,271	2,533	0,014

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,318 + (-0,511) X_1 + 1,016 X_2 + 0,271 X_3 +$$

Analisis:

Artinya jika nilai Motivasi (X_2), Komunikasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_3) yaitu 0, sehingga nilai kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan adalah sebesar 3,318.

1. Koefisien Regresi Komunikasi = -0,511
Setiap kenaikan satu satuan variabel Komunikasi (X_1) akan menurunkan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan divisi produksi PT. X sebesar -0,511 satuan, jika nilai Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan.
2. Koefisien Motivasi = 1,016
Setiap kenaikan satu satuan variabel Motivasi (X_2) akan menambahkan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan divisi produksi PT. X sebesar 1,016 satuan, jika nilai Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstan.
3. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja = 0,271
Setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja (X_3) akan menambah variabel Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan divisi produksi PT. X sebesar 0,271 satuan, jika nilai Komunikasi (X_1) dan Motivasi (X_2) dianggap konstan.

Tabel 18 Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig.
(Constant)	3,318	0,773	0,443
Komunikasi (X1)	-0,511	-2,765	0,008
Motivasi (X2)	1,016	4,870	0,000
Lingkungan Kerja (X3)	0,271	2,533	0,014

Berdasar tabel 18, bisa diketahui bahwa pengujian hipotesis yang pertama pada variabel komunikasi, diperoleh skor t hitung (-2,765) > t tabel (-2,000) serta angka sig (0,008) < α (0,05), maka kesimpulannya bahwa Komunikasi memberi pengaruh negatif bermakna pada Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. X.

Pengujian hipotesis yang kedua pada variabel motivasi, diperoleh skor t hitung (4,870) > t tabel (2,000) dan angka sig (0,000) < α (0,05), maka kesimpulannya bahwa Motivasi memberi pengaruh positif bermakna pada Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. X.

Pengujian hipotesis yang ketiga pada variabel lingkungan kerja, didapat skor t hitung

(2,533) > t tabel (2,000) serta skor sig (0,014) < α (0,05), maka bisa diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja memberi pengaruh positif bermakna pada Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. X.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta data yang diolah, peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi (X_2), Komunikasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Divisi Produksi pada PT. X.

Dalam penelitian ini terdapat berbagai keterbatasan, diantaranya: (1) penelitian ini terbatas pada 3 variabel bebas yakni, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. (2) adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, dikarenakan penelitian dilaksanakan di masa pandemi *Covid-19* di Indonesia, sehingga berdampak pada kesulitan untuk melakukan observasi secara langsung. (3) jumlah sampel yang dipergunakan pada penelitian ini hanya sejumlah 62 responden bagian produksi pada PT. X.

Rekomendasi yang dapat diberikan oleh peneliti untuk nantinya akan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu: dapat menjadi sumber pengetahuan dan wawasan untuk menjawab permasalahan pada perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, diharapkan pula dapat menambah variabel independen lainnya yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan serta meningkatkan jumlah sampel penelitian.

REFERENCES

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 1, Maret, 74-86, ISSN: 2085-9996.
- Daft, R. L. (2014). *Management, Twelfth Edition*. Buston: Cengage Learning.
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management*. United States: Pearson.
- Dwihasrianti, V., & Wasiman. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmiah Core IT*, Vol. 8 No. 1, ISSN: 2548-3528.
- Erwantiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, 132-138, ISSN: 2540-8259.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 1, Maret, 107-119, ISSN: 2623-2634.
- M. S., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*.
- Gunawan, W., & Nurwanti. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional, Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 19 No. 1a November, 163-167, ISSN: 1410-9875.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour, Seventeenth Edition*. USA: Pearson.
- Samuel, J. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Jurnal of Management Riview*, Vo. 4 No. 3 Desember, 535-542, ISSN: 2580-4138.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 21 No. 1a-2 November*, ISSN: 2656-9124.

V. D., & Wasiman. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmiah Core IT*.

Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brillian Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, Vol. 1 No. 1 Juli*, ISSN: 2621-2374.

