

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi serta Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo

(The Influence of Communication and Work Environment to Motivation and Performance Employees of PT. PLN (Persero) Area Situbondo)

Fahmi Muhammad Kholid, Budi Nurhardjo, Ema Desi Prajitiasari
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: hj_kholid@yahoo.com

Abstrak

Artikel ini menganalisis komunikasi dan lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Situbondo. Sampel artikel ini dipilih dengan menggunakan metode sensus dimana populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel yaitu sebanyak 45 orang. Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner dan wawancara di lapangan, dan data sekunder berupa dokumentasi perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dengan arah positif masing-masing sebesar 41,3% dan 34,6%. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif masing-masing sebesar 61,3% dan 26,9%. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 43,7% dengan arah positif.

Kata Kunci: kinerja karyawan, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi.

Abstract

This article analyze communication and work environment through motivation work against employees performance PT. PLN (persero) Situbondo. This article sample chosen by using the method where the population census in this research acting also as sample namely 45 peoples. The data used is primary data in the form of questionnaires and interviews on a field and secondary data in the form of documentation company. Analysis method used is analysis (path lane analysis). Communication and working environment influences motivation with a positive direction each of the 41,3 and 34,6 % %. Communication and work environment impact on employee performance with a positive direction each of the 61.3 % and 26.9 % . Motivation affect on employee performance worth 43,7 % with a positive direction.

Keywords: communication, motivation, performance employees, work environment.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan khususnya karyawan. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan menentukan keberhasilan atau prestasi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2006:67). Apabila kinerja karyawan baik maka prestasi atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan baik, begitu sebaliknya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor – faktor tersebut dapat berupa masalah komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dalam kesehariannya karyawan pasti akan berkomunikasi dengan atasan, bawahan, atau rekan kerjanya. Menurut Umar (2003:81) komunikasi

merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator melalui perantara yaitu media komunikasi sehingga pesan dapat diterima oleh penerima pesan untuk ditafsirkan. Menurut Nasution (2000:211), komunikasi adalah proses pengiriman informasi dari satu orang ke orang lain dan akan efektif bila informasi yang diberikan dimengerti dan terdapat respon atau *feedback* (umpan balik). Jenis komunikasi yang terjadi di sebuah perusahaan ada dua yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal biasa digunakan oleh karyawan pada saat rapat kerja atau sedang berlangsung pertemuan penting. Komunikasi informal juga berlangsung dalam perusahaan misalnya percakapan sehari-hari antar karyawan diluar forum resmi. Komunikasi memiliki 4 fungsi antara lain fungsi kendali, motivasi, pernyataan emosi, dan informasi (Robbins, 2002:146). Komunikasi sebagai fungsi kendali terjadi pada saat pimpinan mengkomunikasikan suatu pernyataan yang memaksa karyawan untuk tunduk kepada peraturan perusahaan.

Komunikasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan salah satu fungsi utama dari komunikasi adalah motivasi (Robbins, 2002:146). Komunikasi yang baik dalam sebuah perusahaan akan menciptakan hubungan antara pimpinan dan karyawan berjalan secara harmonis dan memudahkan diterimanya saran dari pimpinan kepada bawahannya dan sebaliknya. Komunikasi yang lancar antara

karyawan dengan pihak manajemen ataupun antar karyawan dapat menjadi penyebab karyawan menyukai jabatannya. Ketika antara karyawan dan atasan ataupun antar karyawan berkomunikasi secara terbuka, empati, saling mendukung, positif dan adanya suasana kesamaan maka karyawan akan merasa nyaman dan menumbuhkan motivasi untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000:184) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Menurut Ahyari (1999:124) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan karyawan karena berada di sekitar karyawan. Setiap melaksanakan tugasnya karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja dan melaksanakan tugasnya di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mengarahkan dan mempengaruhi perilaku karyawan sesuai dengan nyaman tidaknya suatu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi menurut Arep dan Tanjung (2003) sesuatu yang pokok yang mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014:95). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan karena motivasi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawannya agar kinerja karyawan semakin meningkat. Pemberian motivasi harus dilakukan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Situbondo merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Perseroan (Persero) yang berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum atau masyarakat. Pemberian tugas dan kewajiban kepada karyawan dilakukan dengan cara manager mengupload tugas karyawan disitus PLN. Karyawan akan mengetahui tugasnya dengan cara melihat disitus PLN. Apabila karyawan kurang mengerti dengan tugasnya maka karyawan dapat berdiskusi dengan atasan secara langsung dan tidak langsung. Dalam menjamin ketersediaan listrik bagi masyarakat Situbondo, PT PLN Situbondo menerapkan komunikasi yang bersifat formal dan informal bagi seluruh

karyawan yang berkerja secara tim. Komunikasi yang bersifat formal, umumnya dilakukan setiap hari pada pukul 07.00 WIB sampai dengan 08.00 WIB, yang dibahas didalam rapat sebagai komunikasi formal dari sebuah badan, yaitu adalah membahas rencana kerja yang akan dilakukan dan membahas pelayanan serta operasional yang ada didalam perusahaan. Rapat formal juga dilakukan pada saat akan berakhirnya jam kerja, yaitu dimulai pada pukul 15.00 WIB sampai dengan 15.30 WIB, dalam rapat ini pembahasan yang ada adalah mengenai pelayanan dan evaluasi operasional kerja karyawan. Komunikasi yang bersifat informal, umumnya dilakukan pada saat jam kerja sedang berlangsung, karyawan dapat berdiskusi mengenai permasalahan kerjanya untuk mencari solusi dari masalah ketika bekerja. Permasalahan kerja karyawan yang dapat diselesaikan dengan menggunakan komunikasi informal, umumnya mengenai masalah operasional karyawan ketika mengatasi permasalahan yang ada diperusahaan, serta mengenai permasalahan teknis ketika memberikan pelayanan kepada *costumernya*.

PT PLN Sibubondo juga memberikan dan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk karyawannya didalam berkerja, lingkungan kerja yang ada di PT PLN Situbondo, perusahaan memberikan ruangan khusus bagi para manajernya dan memberikan ruangan yang layak bagi karyawan operasional dalam berkerja. Lingkungan kerja yang ada di PT PLN Situbondo, ruangan sebagai tempat kerja karyawan difasilitasi oleh berbagai komputer, printer, AC yang menjaga suhu didalam ruangan, pencahayaan yang mencukupi bagi karyawan dalam berkerja, dan pewarnaan ruangan dengan pewarnaan yang cerah yang akan menjadikan karyawan nyaman dan lebih efektif didalam berkerja. PT PLN Situbondo juga menerapkan program 5R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Sebuah program baru yang dijalankan yang dijalankan dan diterapkan secara bertahap, agar karyawan yang berkerja lebih efektif dan efisien didalam melaksanakan tugasnya.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa angka yang diperoleh dari skor jawaban responden. Data yang digunakan antara lain:

- Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan perusahaan itu sendiri. Data primer meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuesioner serta hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti.
- Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain selain peneliti. Sumber data sekunder adalah profil mengenai PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

Populasi dan Sampel

Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dikarenakan jumlah karyawan tetap PT.PLN (Persero) Area Situbondo adalah 45 orang,

maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Kegiatan atau rangkaian penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara survei dan wawancara dengan menggunakan pendekatan *explanatory research*. Tahap pertama mengumpulkan data dan selanjutnya melakukan pengujian validitas yang dilakukan menggunakan uji koefisien korelasi *pearson*. Langkah selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan rumus *cronbach alpha*. Data dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Kemudian jika data dapat dikatakan valid dan reliabel, maka dilanjutkan dengan uji normalitas data dengan uji *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kemudian dilakukan analisis jalur yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening. Model analisis jalur dalam penelitian ini diformulasikan sebagai berikut :

$$Z = \beta ZX_1 + \beta ZX_2 + \epsilon_1 \text{ (Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta YX_1 + \beta YX_2 + \beta ZY + \epsilon_2 \text{ (Persamaan 2)}$$

Keterangan ;

X₁ = Komunikasi

X₂ = Lingkungan Kerja

Z = Motivasi

Y = Kinerja karyawan

ϵ_1, ϵ_2 = Variabel Pengganggu

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri uji normalitas model, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Terakhir dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian menggunakan uji t.

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 3 kelompok dari 45 responden, yaitu 17 – 27 tahun, 28 – 37 tahun, dan diatas 37 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1. Berikut data responden berdasarkan usia:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Presentase
17-27 Tahun	7	15,56%
28-37 Tahun	17	37,78%
> 37 Tahun	21	46,66%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Diolah , Oktober 2014

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan PT. PLN Area Situbondo adalah responden yang berusia diatas 37 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. PLN Area Situbondo adalah responden yang berusia diantara 17 – 27 tahun, diantara 28 – 37 tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 45

responden, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Presentase
Laki-laki	37	82,23%
Perempuan	8	17,77%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Diolah , Oktober 2014

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan PT. PLN Area Situbondo adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, dan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. PLN Area Situbondo adalah responden yang berjenis kelamin perempuan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden terbagi dalam 3 kelompok dari 45 responden, yaitu, 1 – 4 tahun, 4 – 8 tahun dan diatas 8 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3. Berikut data responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Masa Kerja	Jumlah	
	Jumlah	Presentase
1 - 4 Tahun	3	6,67%
4 – 8 Tahun	5	11,12%
>8 Tahun	34	82,21%
Jumlah	45	100%

Sumber : Data Diolah , Oktober 2014

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan PT. PLN Area Situbondo adalah responden telah berkerja selama diatas 8 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. PLN Area Situbondo adalah responden telah lama berkerja selama atau diantara 1 – 4 tahun, dan 4 – 8 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan responden terbagi dalam 3 kelompok dari 45 responden, yaitu, SMA/ SMK, Diploma, dan Strata 1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4. Berikut data responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	10	22,23%
Diploma	21	46,67%
Strata 1	14	31,10%

Sumber: Data diolah, Oktober 2014.

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan PT. PLN Area Situbondo adalah responden telah berpendidikan Diploma, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. PLN Area Situbondo adalah responden telah berpendidikan SMA/ SMK dan Strata 1.

Hasil Penelitian

1) Uji validitas data

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang telah diajukan. Langkah pertama adalah membandingkan antara hasil nilai koefisien korelasi *pearson* yang terdapat pada tabel dengan nilai koefisien korelasi *pearson* yang terdapat pada hasil perhitungan. Selanjutnya data dapat dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi *pearson* hitung lebih besar daripada koefisien korelasi *pearson* tabel. Hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil uji validitas data

Variabel	Product Moment Person's	Sig.	alpha	Keterangan
X1.1	0,558	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,724	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,643	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,779	0,000	< 0,05	Valid
X1.5	0,605	0,000	< 0,05	Valid
X2.1	0,588	0,000	< 0,05	Valid
X2.2	0,753	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,749	0,000	< 0,05	Valid
X2.4	0,642	0,000	< 0,05	Valid
X2.5	0,631	0,000	< 0,05	Valid
X2.6	0,636	0,000	< 0,05	Valid
X2.7	0,607	0,000	< 0,05	Valid
Z1	0,856	0,000	< 0,05	Valid
Z2	0,809	0,000	< 0,05	Valid
Z3	0,834	0,000	< 0,05	Valid
Z4	0,846	0,000	< 0,05	Valid
Z5	0,721	0,000	< 0,05	Valid
Y1.1	0,665	0,000	< 0,05	Valid
Variabel	Product Moment Person's	Sig.	alpha	Keterangan
Y1.2	0,765	0,000	< 0,05	Valid
Y1.3	0,727	0,000	< 0,05	Valid
Y1.4	0,770	0,000	< 0,05	Valid

Y1.5	0,769	0,000	< 0,05	Valid
Y1.6	0,601	0,000	< 0,05	Valid
Y1.7	0,591	0,000	< 0,05	Valid
Y1.8	0,789	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2014.

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai product moment *pearson's* dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Data dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Berikut pada tabel 5, hasil pengujian reliabilitas :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's alpha	Cut off	N of item	keterangan
X1	0,675	>0,6	5	Reliabel
X2	0,780	>0,6	7	Reliabel
Z	0,869	>0,6	5	Reliabel
Y	0,859	>0,6	8	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2014.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni 0,675, 0,780, 0,869, dan 0,859 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak sehingga langkah selanjutnya tidak menyimpang dari kebenaran dan dapat dipertanggung jawabkan. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Hasil uji normalitas data ditunjukkan oleh tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji normalitas

Test of Normality	kolmogorov-smirnov			
	Sig.		Cut off	Keterangan
X1	0,222	>	0,05	Normal
X2	0,228	>	0,05	Normal
Z	0,097	>	0,05	Normal
Test of Normality	kolmogorov-smirnov			
	Sig.		Cut off	Keterangan
Y	0,104	>	0,05	Normal

Sumber: data diolah, 2014.

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4) Analisis Jalur

Analisis jalur berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* atau *intervening* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* atau *intervening* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu komunikasi dan lingkungan kerja dan variabel *intervening* yaitu motivasi kerja, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berikut hasil analisis jalur:

Tabel 7. Hasil analisis jalur

Unstandardized		sig	<	alpha	Keterangan
Jalur	Beta				
X1 --> Z	0,413	0,021	<	0,05	Signifikan
X2--> Z	0,346	0,043	<	0,05	Signifikan
X1 --> Y	0,613	0,000	<	0,05	Signifikan
X2--> Y	0,269	0,016	<	0,05	Signifikan
Z --> Y	0,437	0,000	<	0,05	Signifikan
ε1	0,864	-	-	-	-
ε2	0,667	-	-	-	-

Sumber : Data diolah, 2014.

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 7, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah:

$$Z = 0,413 X_1 + 0,346 X_2 + 0,864 \epsilon_1$$

$$Y = 0,613 X_1 + 0,269 X_2 + 0,437 Z + 0,667 \epsilon_2$$

5) Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ditunjukkan oleh tabel 8 berikut ini:

Tabel 8. Hasil uji hipotesis

Unstandardized		t hitung	<	t tabel	Keterangan
Jalur	Beta				
X1 --> Z	0,413	2,402	<	2,018	Signifikan
X2--> Z	0,346	2,086	<	2,018	Signifikan
X1 --> Y	0,613	5,508	<	2,018	Signifikan
X2--> Y	0,269	2,508	<	2,018	Signifikan
Z --> Y	0,437	4,480	<	2,018	Signifikan
ε1	0,864	-	-	-	-
ε2	0,667	-	-	-	-

Sumber: Data yang diolah (2014)

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa signifikansi dari pengaruh variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja (Y) dan uji pengaruh variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) sebagai berikut :

a. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja

Variabel komunikasi terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,402 > 2,018). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel komunikasi akan meningkatkan motivasi

kerja;

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,086 > 2,018). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja;

c. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,508 > 2,018). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan;

d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,508 > 2,018). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan;

e. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,408 > 2,018). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel komunikasi sebesar 0,413 atau 41,3% dengan arah positif dan signifikansi $0,021 < 0,05$. Komunikasi yang terjalin pada PT. PLN (persero) area Situbondo berjalan lancar. Hal ini terbukti dengan banyaknya karyawan yang setuju dengan indikator-indikator dalam quisioner. Karyawan terbuka dalam menyampaikan pendapat dalam forum dan informasi pekerjaan dengan sesama karyawan. Hasil wawancara juga menunjukkan karyawan dapat memahami kondisi lawan bicara dalam suatu kondisi dan berpikir positif atau tidak berprasangka buruk terhadap lawan bicara atau rekan kerjanya didalam merumuskan suatu masalah pekerjaan. Selain itu, tingkat emosional dapat dikendalikan pada saat diskusi atau merapatkan suatu masalah pekerjaan dengan lawan bicaranya pada saat komunikasi berlangsung. Komunikasi yang berlangsung seperti ini membuat penyampaian informasi dapat berjalan dengan baik dan pengaruh positif terhadap motivasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Umar (2003:79) komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Komunikasi merupakan faktor penentu tersampainya informasi dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya. Komunikasi yang baik akan menciptakan suatu hubungan harmonis dan memudahkan diterimanya saran dan masukan dari pimpinan kepada bawahannya. Selain itu komunikasi yang buruk

dalam organisasi berdampak pada motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,346 atau 34,6% dengan arah positif dan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$. Lingkungan kerja yang terdapat di PT. PLN (persero) area Situbondo berupa fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi penerangan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, suhu udara, dan suara bising. Lingkungan non fisik yaitu keamanan kerja dan hubungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dominan karyawan setuju dengan indikator-indikator yang ada dalam questioner. Lingkungan fisik pada PT. PLN (persero) area Situbondo yaitu penerangan yang cukup tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap, penggunaan warna dalam ruangan sesuai dengan keinginan karyawan, ruang gerak yang diperlukan cukup tersedia, suhu udara ruangan sudah nyaman dengan adanya pendingin ruangan, dan suara bising dapat terminimalisir sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Lingkungan non fisik berupa keamanan kerja dapat dijamin oleh PT. PLN (persero) area Situbondo dan hubungan kerja terjalin dengan baik. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi sebesar 34,6%.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang baik, bersih, mendapat cahaya yang cukup, ruang gerak yang cukup, tidak ada kebisingan dan gangguan dapat motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan tugasnya. Selain itu penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadilla (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel komunikasi sebesar 0,613 atau 61,3% dengan arah positif dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Komunikasi yang terjalin pada PT. PLN (persero) area Situbondo berjalan lancar. Hal ini terbukti dengan banyaknya karyawan yang setuju dengan indikator-indikator dalam quisioner. Karyawan terbuka dalam menyampaikan pendapat dalam forum dan informasi pekerjaan dengan sesama karyawan. Hasil wawancara juga menunjukkan karyawan dapat memahami kondisi lawan bicara dalam suatu kondisi dan berpikir positif atau tidak berprasangka buruk terhadap lawan bicara atau rekan kerjanya didalam merumuskan suatu masalah pekerjaan. Selain itu, tingkat emosional dapat dikendalikan pada saat diskusi atau merapatkan suatu masalah pekerjaan dengan lawan bicaranya pada saat komunikasi berlangsung. Komunikasi yang berlangsung seperti ini membuat penyampaian informasi dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga komunikasi yang berjalan baik maka kinerja karyawan juga baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Umar (2003:79) komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Komunikasi merupakan faktor penentu

tersampainya informasi dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya. Komunikasi yang baik akan menciptakan suatu hubungan harmonis dan memudahkan diterimanya saran dan masukan dari pimpinan kepada bawahannya. Selain itu komunikasi yang buruk dalam organisasi berdampak pada motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2011) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,269 atau 26,9% dengan arah positif dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Lingkungan kerja yang terdapat di PT. PLN (persero) area Situbondo berupa fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi penerangan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, suhu udara, dan suara bising. Lingkungan non fisik yaitu keamanan kerja dan hubungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dominan karyawan setuju dengan indikator-indikator yang ada dalam questioner. Lingkungan fisik pada PT. PLN (persero) area Situbondo yaitu penerangan yang cukup tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap, penggunaan warna dalam ruangan sesuai dengan keinginan karyawan, ruang gerak yang diperlukan cukup tersedia, suhu udara ruangan sudah nyaman dengan adanya pendingin ruangan, dan suara bising dapat terminimalisir sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik. Lingkungan non fisik berupa keamanan kerja dapat dijamin oleh PT. PLN (persero) area Situbondo dan hubungan kerja terjalin dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26,9%.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:21) bahwa faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja yaitu: Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan kerja, Hubungan karyawan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Selain itu penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadilla (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,437 atau 43,7% dengan arah positif dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (persero) area Situbondo tinggi, dengan banyaknya karyawan yang setuju dengan indikator-indikator dalam questioner. Motivasi kerja karyawan tinggi ditunjukkan dengan karyawan bekerja sesuai standar dengan hasil bagus dan diselesaikan tepat waktu. Karyawan senang dalam bekerja dan merasa dirinya berharga. Motivasi tinggi juga ditunjukkan dengan karyawan selalu bekerja keras.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2014:92) motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Selain itu penelitian ini konsisten dengan penelitian

yang dilakukan oleh Fadilla (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dengan arah positif.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah : 1) Penelitian ini hanya diorientasikan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo, 2) Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menggunakan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, 3) proses wawancara terganggu oleh kesibukan karyawan yang menyebabkan karyawan sering bertugas diluar kantor, 4) Obyek hanya mencakup PT. PLN (Persero) Area Situbondo, diharapkan penelitian selajutnya dapat mencakup area yang lebih luas untuk hasil yang maksimal.

Ucapan Terima Kasih

Kepada PT.PLN (Persero) Area Situbondo beserta

karyawan yang telah memberikan informasi yang dibutuhkan penulis selama penelitian penulis ucapkan terima kasih.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. 1999. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Ghalian Indonesia.
- Arep, Ishak dan H. Tanjung, 2003. **Manajemen Motivasi**. Grasindo. Jakarta.
- Fadilla, Yani. 2012. Pengaruh Program Jamsostek dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Supralita Mandiri Jember. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember. (Rabu, 25 Juni 2014)
- Hasibuan, Malayu. 2014. **Organisasi dan Motivasi. Edisi Kedelapan**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusuma, Angga Wardana. 2011. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. KTI Probolinggo pada Bagian Particle Board. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember. (Rabu, 25 Juni 2014)
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Mulia. 2000. **Manajemen Personalia Aplikasi dalam Perusahaan**. Jakarta: Djembatan.
- Nitisemito, Alex. 2000. **Manajemen Personalia :Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen p. 2002. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Umar, Husein. 2003. **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

