

<b>Virvous Cirle Economic Adat Suku Tengger Di Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur</b>	<b>I Wayan Subagiarta</b>
<b>Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Terhadap <i>Social Competence</i>, <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember</b>	<b>Rr. Lia Chairina R. Andi Sularso</b>
<b>Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember</b>	<b>Luckman Ashary</b>
<b>Analisis Keterkaitan Sektor Industri Pengolahan Dan Sektor Pertanian dalam Perekonomian Jawa Timur</b>	<b>Edi Prasetyawan Anifatul Hanim</b>
<b>Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Mantan TKI untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Di Kabupaten Jember</b>	<b>Yuda Basu Tresilo Sonny Sumarsono Achamd Qosjim</b>
<b>Pengaruh Kompetensi Pengetahuan dan Ketrampilan Terhadap Kinerja, Pengembangan Karir Karyawan Stikes dan Akdid Dr. Soebandi Jember</b>	<b>Kustin</b>
<b>Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Serta Kinerja Pada Karyawan Di PT. PLN (Persero) Area Situbondo</b>	<b>Budi Nurhardjo Fahmi Muhammad K.</b>
<b>Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng Di Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember</b>	<b>Andri Prabowo Badjuri Nanik Istiyani</b>
<b>Komunitas sebagai Peluang Baru Pemasaran Sosial</b>	<b>Gusti Ayu Wulandari</b>
<b>Dampak Sosial Ekonomi terhadap Kualitas Anak Usia Dini Di Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember</b>	<b>Jesicha Maulida Septiana Aisah Jumiati Andjar Widjajanti</b>
<b>Pengaruh Jumlah Penduduk dan Angka Pengangguran terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jember</b>	<b>Christiawan Eka A. Moh. Adenan IKM Dwipayana</b>



# **Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Jember**

**Diterbitkan oleh  
Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia  
Cabang Jember**

**2015**

# **Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia**

## **Cabang Jember**

**VOLUME 5 NOMOR 1, April 2015**

### **DAFTAR ISI**

<b><i>Virvous Cirle Economic Adat Suku Tengger Di Kabupaten Probolinggo Provinsi Jawa Timur</i></b> <i>I Wayan Subagiarta</i>	1 - 18
<b><i>Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Terhadap Social Competence, Self Efficacy Dan Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember</i></b> <i>Rr. Lia Chairina dan R. Andi Sularso</i>	19 - 28
<b><i>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan Pt. Mitra Gemuk Bersama (MGB) Di Kabupaten Jember</i></b> <i>Luckman Ashar dan M. Saleh</i>	29 - 42
<b><i>Analisis Keterkaitan Sektor Industri Pengolahan Dan Sektor Pertanian Dalam Perekonomian Jawa Timur</i></b> <i>Edi Prasetyawan dan Anifatul Hanim</i>	43 - 58
<b><i>Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mantan TKI Untuk Bekerja Kembali Ke Luar Negeri Di Kabupaten Jember</i></b> <i>Yuda Bayu Tresilo, Sonny Sumarsono dan Achmad Qosjim</i>	59 - 72
<b><i>Pengaruh Kompetensi Pengetahuan Dan Ketrampilan Terhadap Kinerja Dan Pengembangan Karir Karyawan Stikes dan Akdid Dr. Soebandi Jember</i></b> <i>Kustini</i>	73 - 88
<b><i>Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Kinerja Pada Karyawan Di Pt. PLN (Persero) Area Situbondo</i></b> <i>Budi Nurhardjo dan Fahmi Muhammad Kholid</i>	89 - 104
<b><i>Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecil Genteng Di Kecamatan Wuluhan Kabupaten Jember</i></b> <i>Andri Prabowo, Badjuri dan Nanik Istiyani</i>	105 - 118
<b><i>Komunitas Sebagai Peluang Baru Pemasaran Sosial</i></b> <i>Gusti Ayu Wulandari</i>	119 - 128
<b><i>Dampak Sosial Ekonomi Terhadap Kualitas Anak Usia Dini Di Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember</i></b> <i>Rr Jesicha Maulida Septiana, Aisah Jumiati dan Andjar Widjajanti</i>	129 - 150
<b><i>Pengaruh Jumlah Penduduk dan Angka Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Jember</i></b> <i>Christiawan, M. Adenan dan IKM Dwipayana</i>	151 - 160

# **PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA KINERJA PADA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA SITUBONDO**

**Budi Nurhardjo**

Staf Pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

**Fahmi Muhammad Kholid**

Alumni Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

## ***Abstact***

*Communication significant effect on work motivation . Signifikanterhadap work environment affects employee motivation . Communication significant effect on performance. Work environment affect the performance of the employee motivation have a significant effect on performance. Communication significant effect on performance through motivation and working environment have a significant effect on the performance of employees of PT . PLN ( Persero ) Area Situbondo through Motivation*

**Keyword :** *communication, environment, motivation, performance*

## **1. Pendahuluan**

Keberhasilan perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peranan penting, 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 tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat berupa masalah komunikasi, lingkungan kerja maupun motivasi.

Menurut Umar (2008:81) komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari komunikator melalui perantara berupa 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). 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 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.

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 pemberian daya gerak 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 memiliki kewajiban dalam menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum khususnya masyarakat di Kabupaten Situbondo. Dimana dalam berkomunikasi pemberian tugas maupun kewajiban kepada karyawannya sudah dilakukan dengan cara 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. PT PLN Situbondo menerapkan komunikasi baik yang bersifat formal maupun secara informal bagi seluruh karyawan. 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. Komunikasi formal juga dilakukan secara rutin pada acara rapat yang 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 berupaya menyediakan lingkungan kerja yang sesuai untuk karyawannya didalam berkerja, seperti 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. Sebuah program baru yang dijalankan yang dijalankan dan diterapkan secara bertahap, agar karyawan yang berkerja lebih efektif dan efisien didalam melaksanakan tugasnya. Dengan harapan upaya melakukan proses komunikasi yang baik serta penciptaan lingkungan kerja yang memadsai akan dapat menumbuhkan motivasi kerja karayawan akan semakin meningkat, yang akibatnya kinerja karyawan akan bertambah meningkat pula.

Oleh karenanya sangat diperlukan analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh baik secara langsung maupun tidak diantara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi maupun terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Sehingga informasi yang berkaitan dengan upaya pengembangan maupun mempertahankan karyawan akan dapat diketahui untuk kebijakan perusahaan dimasa yang akan datang.

Berdasar beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh : Angga Kusuma Wardana (2011) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT. KTI Probolinggo, menunjukkan bahwa variabel komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z), variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z), variabel komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel komitmen organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Yani Fadilla (2012) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh program jamsostek dan lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Supralita Mandiri Jember dengan menggunkan metode penelitian *path analysis* atau analisis jalur yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu program jamsostek ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan, dan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* (Z). hasil penelitian terhadap 50 karyawan menunjukkan bahwa variabel program jamsostek ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z), variabel program jamsostek ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan Rochani C.A (2008) dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Pengawasan terhadap Motivasi Karyawan Perusahaan Album Sankyo”. Sampel dalam penelitian ini 35 karyawan perusahaan album sankyo. Analisis data yang dipakai adalah analisis Deskriptif dan analisis inferensial. Pada penelitian ini, variabel bebas adalah lingkungan kerja, komunikasi dan pengawasan sedangkan variable

terikat adalah motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dan variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

Sari Andamdewi (2013) dengan penelitiannya yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”. Variabel penelitian ini adalah lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Y). Populasi penelitian ini sebanyak 68 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* sehingga diperoleh sebanyak 40 orang. Analisis data yang dipakai adalah Korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian sekretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sumatera Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan disiplin serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 144 orang karyawan yang diambil dengan metode *proportionate stratified random sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya (2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Jumlah sampel dalam penelitian ini 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Umar (2003:79), 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. Menurut Nitisemito (2000:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Motivasi adalah salah satu faktor yang menyebabkan mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins (2002:146), komunikasi dapat mengendalikan perilaku anggotanya dalam beberapa cara. Organisasi atau perusahaan

mempunyai otoritas hierarkis dan pedoman resmi dimana anggota-anggotanya diwajibkan untuk mematuhi. Para karyawan wajib untuk mengkomunikasikan keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan kepada atasan langsungnya, untuk mengetahui rincian kerja mereka, atau untuk memaksa mereka tunduk pada peraturan perusahaan, komunikasi disini melaksanakan fungsi kendali. Menurut Sedarmayanti (2001:21), karyawan akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai, dengan demikian karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2004:74), bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

## 2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- b) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- c) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- d) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.
- e) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Area Situbondo melalui Motivasi.
- f) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Area Situbondo melalui Motivasi

## 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*, dengan maksud untuk menganalisis hubungan dan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta kinerja pada karyawan PT PLN Area Situbondo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. PLN Area Situbondo yang berjumlah 45 orang yang juga bertindak pula sebagai sampel atau penelitian ini menggunakan metode sensus.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan angket dengan menyebarkan kuesioner yang telah dipersiapkan. Beberapa variabel dan indikator dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu :

### 1) Komunikasi ( $X_1$ )

Komunikasi didalam penelitian ini adalah proses penyampaian informasi karyawan yang berkerja di PT. PLN Area Situbondo kepada karyawan lainnya atau atasannya secara formal maupun informal, dengan indikator :

- a) Keterbukaan, dalam menanggapi secara jujur terhadap lawan bicara.
- b) Empati, mencoba memahami perasaan lawan bicara.
- c) Dukungan, mencoba menghargai pendapat lawan.



- d) Kepositifan, selalu berpikiran positif terhadap lawan bicara.
- e) Kesamaan, komunikasi akan efektif jika terjadi dalam suasana kesamaan.

2) Lingkungan kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja didalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dalam berkerja, di lingkungan kantor PT. PLN Area Situbondo, dengan indikator :

- a) Penerangan, yaitu pencahayaan yang ada didalam ruang kerja karyawan.
- b) Suhu udara, yaitu kelembaban udara yang ada didalam ruangan kerja
- c) Kebisingan, suara yang ada dan dapat mengganggu konsentrasi kerja
- d) Penggunaan warna didalam ruangan yang mencerahkan suasana kerja
- e) Ruang gerak yang diperlukan untuk aktivitas kerja karyawan.
- f) Keamanan kerja, jaminan perlindungan yang disediakan oleh perusahaan
- g) Hubungan dan interaksi antar karyawan dalam perusahaan

3) Motivasi ( $Z$ )

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk menambah semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dalam menyelesaikan pekerjaannya di PT. PLN Area Situbondo, dengan indikator :

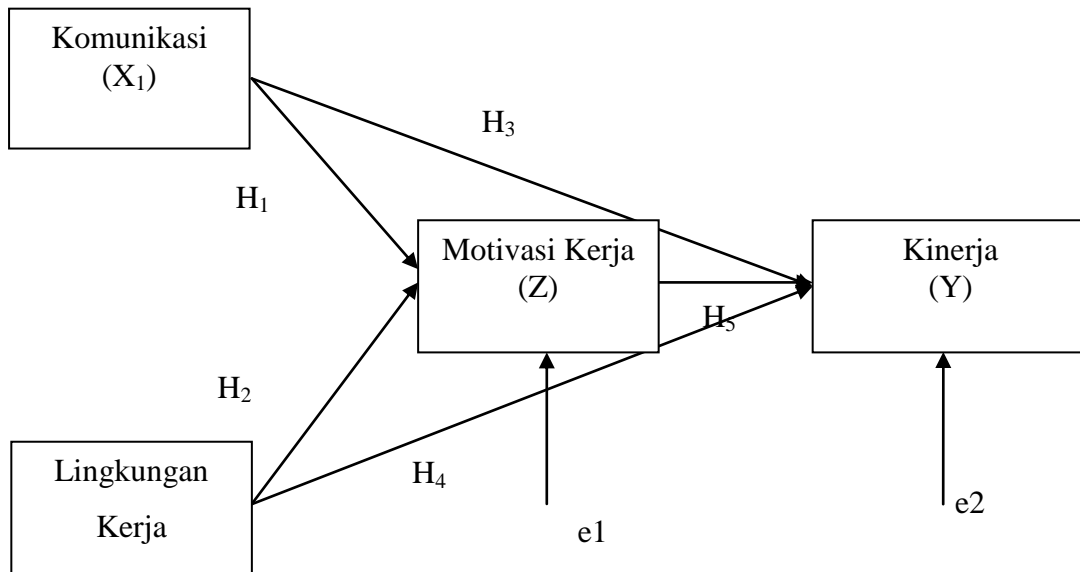
- 1) Keinginan bekerja sesuai standar waktu maupun dan kualitas
- 2) Perasaan senang dalam bekerja.
- 3) Merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan
- 4) Kemauan bekerja keras untuk memperoleh hasil yang maksimal
- 5) Adanya sedikit pengawasan dalam menyelesaikan tugasnya

4) Kinerja (variabel  $Y$ )

Kinerja adalah hasil kerja atau aktivitas kerja karyawan yang berkerja di PT. PLN Area Situbondo dalam mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugasnya, dengan indikator pengukuran :

- 1) kuantitas kerja yaitu jumlah hasil kerja yang dicapai per waktu tertentu.
- 2) kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat dan kesesuaiannya.
- 3) luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) kreativitas, gagasan yang dimunculkan menyelesaikan persoalan
- 5) kooperatif yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- 6) dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) Inisiatif dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) kualitas personal yaitu kesadaran dalam hal keramah tamahan.

Metode analisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analisis*) untuk menganalisis hubungan antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Model kerangka hubungan masing-masing variabel nampak sebagai berikut :



Keterangan :

- $\beta_{X_1Z}$  : koefisien jalur pengaruh langsung komunikasi terhadap motivasi.
- $\beta_{X_2Z}$  : koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi.
- $\beta_{X_1Y}$  : koefisien jalur pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja.
- $\beta_{X_2Y}$  : koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja.
- $\beta_{ZY}$  : koefisien jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan.

Model analisis jalur yang digunakan dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta_0 + \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_0 + \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

- $X_1$  : komunikasi
- $X_2$  : lingkungan kerja
- Z : motivasi.
- Y : kinerja.

**4. Hasil Analisis Dan Pembahasan**

**4.1 Analisis Diskriptive Variabel Penelitian**

Distribusi jawaban responden terhadap indikator variabel komunikasi, nampak pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1 : Distribusi Frekuensi Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

Item	Nilai Jawaban Responden								Total
	1		2		3		4		
	%	F	%	F	%	F	%	F	
X <sub>1.1</sub>	-	-	-	-	35,6	16	64,4	29	45
X <sub>1.2</sub>	-	-	-	-	46,7	21	53,3	24	45
X <sub>1.3</sub>	-	-	2,2	1	42,2	19	55,6	25	45
X <sub>1.4</sub>	-	-	-	-	35,6	16	64,4	29	45
X <sub>1.5</sub>	-	-	2,2	1	48,9	22	48,9	22	45

Sumber : data primer diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa mayoritas (95 % lebih) responden menjawab setuju dan sangat setuju pada masing indikator, sehingga hal ini mengisyaratkan bahwa responden/karyawan memiliki tanggapan atau persepsi yang sudah baik terhadap proses komunikasi yang dijalankan oleh PT PLN Area Situbondo selama ini.

Distribusi jawaban responden terhadap indikator variabel lingkungan kerja, nampak pada Tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2 : Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item	Nilai Jawaban Responden								Total
	1		2		3		4		
	%	F	%	F	%	F	%	F	
X <sub>2.1</sub>	-	-	-	-	42,2	19	57,8	26	45
X <sub>2.2</sub>	-	-	-	-	48,9	22	51,1	23	45
X <sub>2.3</sub>	-	-	2,2	1	53,3	24	44,4	20	45
X <sub>2.4</sub>	-	-	6,7	3	53,3	24	40,0	18	45
X <sub>2.5</sub>	-	-	4,4	2	40,0	18	55,6	25	45
X <sub>2.6</sub>	-	-	-	-	46,7	21	53,3	24	45
X <sub>2.7</sub>	-	-	-	-	42,2	19	57,8	26	45

Sumber : data primer, diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa mayoritas (90 % lebih) responden menjawab setuju dan sangat setuju pada masing indikator lingkungan kerja, sehingga hal ini mengisyaratkan bahwa responden/karyawan memiliki tanggapan atau persepsi yang sudah baik terhadap kondisi atau suasana lingkungan kerja yang diciptakan oleh PT PLN Area Situbondo. Hanya sebagian kecil yang menyatakan kurang respect terhadap kondisi

lingkungan kerja, yaitu berkaitan dengan suara bising, pewarnaan dan ruang gerak yang kurang luas.

Distribusi jawaban responden terhadap indikator variabel Motivasi, nampak pada Tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3: Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Z)**

Item	Nilai Jawaban Responden								Total
	1		2		3		4		
	%	F	%	F	%	F	%	F	
Z <sub>1</sub>	-	-	-	-	37,8	17	62,2	28	45
Z <sub>2</sub>	-	-	-	-	44,4	20	55,6	25	45
Z <sub>3</sub>	-	-	-	-	37,8	17	62,2	28	45
Z <sub>4</sub>	-	-	-	-	40,0	18	60,0	27	45
Z <sub>5</sub>	-	-	2,2	1	42,2	19	55,6	25	45

Sumber : data primer, diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa mayoritas (98 % lebih) responden menjawab setuju dan sangat setuju pada masing indikator, sehingga hal ini mengisyaratkan bahwa responden/karyawan memiliki tanggapan atau persepsi yang sudah sangat baik terhadap semangat kerja atau motivasi kerja pada diri karyawan di PT PLN Area Situbondo selama ini. Kondisi semacam ini, hendaknya untuk masa yang akan datang tetap dipertahankan.

Distribusi jawaban responden terhadap indikator variabel kinerja karyawan, nampak pada tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4 : Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Nilai Jawaban Responden								Total
	1		2		3		4		
	%	F	%	F	%	F	%	F	
Y <sub>1.1</sub>	-	-	-	-	31,1	14	68,9	31	45
Y <sub>1.2</sub>	-	-	-	-	44,4	20	55,6	25	45
Y <sub>1.3</sub>	-	-	-	-	51,1	23	48,9	22	45
Y <sub>1.4</sub>	-	-	-	-	42,2	19	57,8	26	45
Y <sub>1.5</sub>	-	-	-	-	37,8	17	62,2	28	45
Y <sub>1.6</sub>	-	-	-	-	33,3	15	66,7	30	45
Y <sub>1.7</sub>	-	-	-	-	35,6	16	64,4	29	45
Y <sub>1.8</sub>	-	-	-	-	26,7	12	73,3	33	45

Sumber : data primer diolah (2014)

Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada masing indikator variabel kinerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa responden/karyawan memiliki tanggapan atau persepsi apa yang mereka kerjakan sudah baik dijalankannya oleh para karyawan PT PLN Area Situbondo.

**4.2 Hasil Analisis Path (Analisis Jalur)**

Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu komunikasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel *intervening* motivasi kerja (Z) dan variabel *dependen* kinerja karyawan (Y), nampak pada tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5 : Hasil Analisis Jalur**

<i>Unstandardized</i>		Sig.	<i>a</i>	Keterangan
Jalur	Beta (β)			
X <sub>1</sub> → Z	0,413	0,021	0,05	Signifikan
X <sub>2</sub> → Z	0,346	0,043	0,05	Signifikan
X <sub>1</sub> → Y	0,613	0,000	0,05	Signifikan
X <sub>2</sub> → 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 primer diolah (2014)

Berdasarkan koefisien jalur pada tabel 5, maka formula atau model persamaan struktural sebagai berikut ;

$$Z = 0,413 X_1 + 0,346 X_2 + 0,864 \epsilon_1 \dots\dots\dots \text{persamaan 1}$$

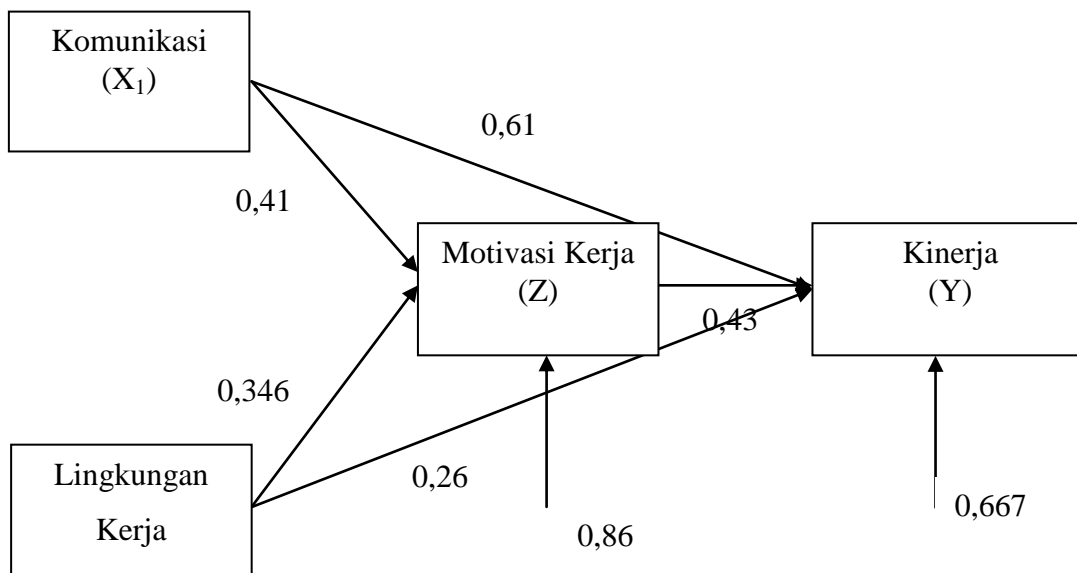
$$Y = 0,613 X_1 + 0,269 X_2 + 0,437 Z + 0,667 \epsilon_2 \dots\dots\dots \text{persamaan 2}$$

Dari hasil analisis jalur tersebut diatas maka hubungan, pengaruh dan signifikansi hubungan antar variabel dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja  
 Pengaruh variabel komunikasi terhadap motivasi kerja berpengaruh signifikansi 0,021 < 0,05 dengan koefisien jalur langsung 0,413, maka ada pengaruh langsung komunikasi terhadap motivasi kerja.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja  
 Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja berpengaruh signifikansi 0,043 < 0,05 dengan koefisien jalur langsung 0,346, maka ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
- c. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan  
 Pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikansi 0,000 < 0,05 dengan koefisien jalur langsung 0,613, maka ada pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan.

- d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan  
 Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikansi  $0,016 < 0,05$  dengan koefisien jalur langsung  $0,269$ , maka ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  
 Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan koefisien jalur langsung  $0,437$ , berarti ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- f. Pengaruh  $\epsilon_1$  variabel lain selain  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Z$   
 $= \sqrt{1 - R}$   
 $= \sqrt{1 - 0,252}$   
 $= \sqrt{0,748}$   
 $= 0,864$  atau  $86,4\%$
- g. Pengaruh  $\epsilon_2$  variabel lain selain  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y$   
 $= \sqrt{1 - R}$   
 $= \sqrt{1 - 0,555}$   
 $= \sqrt{0,445}$   
 $= 0,667$  atau  $66,7\%$

Setelah dilakukan uji hipotesis, selanjutnya adalah melakukan perhitungan seberapa besar pengaruh tak langsung variabel komunikasi dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Berdasarkan pada tabel 5, dapat digambarkan hubungan antar variabel dan hasil uji perhitungan koefisien jalurnya, nampak sebagai berikut :



- a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)
  - 1) Pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 41,3%.
  - 2) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 34,6%
  - 3) Pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,3%
  - 4) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 26,9%
  - 5) Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,7%
- b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)
  - 1) Pengaruh secara tidak langsung komunikasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  $(0,413 \cdot 0,437) = 0,181$  atau 18,1%
  - 2) Pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  $(0,346 \cdot 0,437) = 0,151$  atau 15,1%
- c. *Total Effect*
  - 1) *Total Effect* :  $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,  $0,613 + 0,181 = 0,794$  atau 79,4%;  
Total pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 79,4%.
  - 2) *Total Effect* :  $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,  $0,269 + 0,151 = 0,42$  atau 42%;  
Total pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sebesar 42%.

### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Disamping itu dari analisis jalur juga menunjukkan bahwa komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo. Variabel motivasi kerja juga menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

#### **a) 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. 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 bawahan.

b) 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, sedan lingkungan fisik seperti penerangan yang cukup terang, 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 dan keselamatan kerja cukup terjamin dan hubungan kerjapun terjalin dengan baik.

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.

c) 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. 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.

d) 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. 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.

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.

e) 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 sangat tinggi. 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 dan 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.

## **5. Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a) Komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo
- b) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo
- c) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo
- d) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo
- e) Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo
- f) Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Area Situbondo melalui Motivasi
- g) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) Area Situbondo melalui Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut;

- a) Pihak Manajemen PT. PLN (Persero) Area Situbondo diharapkan dapat mempertahankan dan mengembangkan komunikasi yang sudah baik. Sehingga diharapkan karyawan akan dapat memberikan umpan balik yang baik terhadap suatu solusi permasalahan kerja. Disamping itu juga dapat mempertahankan proses komunikasi yang sudah berjalan dengan baik,
- b) Pihak Manajemen PT. PLN (Persero) Area Situbondo diharapkan juga mempertahankan kondisi lingkungan yang sudah terbentuk dengan baik dan mengembangkannya sesuai dengan slogan program 5R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin, sehingga karyawan akan merasa lebih nyaman dan sesuai yang akan mendukung adanya stabilitas operasional didalam berkerja.

## **Daftar Pustaka**

A. Rochani C. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Pengawasan terhadap Motivasi Karyawan Perusahaan Album Sankyoo*. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.

Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalian Indonesia.

Andamdewi, S. 2013. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 1 (1): 210-461.

Arikunto. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket Tes dan Skala Nilai dengan Basika*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Organisasi dan Motivasi. Edisi Kedelapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kiswanto, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan KALTIM POS Samarinda. *Eksis Riset*. Vol. 6 (1): 1267-1439.
- 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.
- Prabasari, I. G. A. A. M Dan Netra, I. G. S. K. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Rahmanti, Swasto dan Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8 (2):
- Robbins, Stephen p. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 For Windows*. Jakarta: Alfabeta.
- Husen Umar, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.