

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fajar Elektronik Jember

The Influence Of Work Environment, Communication, And Motivation Against To Employee Performance In CV. Fajar Elektronik Jember

Jaka Gumelar Pratama, Sudarsih, Nyoman Gede Krishnabudi
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: jakapratama74@gmail.com

Abstrak

Artikel ini menguji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Fajar Elektronik Jember. Penelitian ini adalah penelitian explanatory research atau penelitian eksplanatori. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik sensus, karena jumlah populasi pada CV. Fajar Elektronik Jember kurang dari 100. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

Kata Kunci: kinerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi

Abstract

This article analyzes The Influence Of Work Environment, Commuunicstion, And Motivation Against To Employee Performance In CV. Fajar Elektronik Jember. This study is explanatory research or explanatory study. The number of samples to this study about 30 respondents with using a census technique, because of the number population in CV. Fajar Elektronik Jember less than 100. The method of analysis data using multiple linear regression analysis. This study result indicates that, Work Environment, Communication and Motivation partially and simultaneously has influential significant to the Employee Performance in CV. Fajar Elektronik Jember.

Keywords: *Commuunicstion, Employee Performance, Motivation, and Work Environment.*

Pendahuluan

Persaingan dalam dunia bisnis mendorong perusahaan saling berlomba untuk memperbaiki dan mengembangkan bisnisnya dalam upaya memperluas pangsa pasar. Semakin berkembang suatu perusahaan maka keuntungan yang diperoleh semakin besar. Sehingga sangat diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni dan berkarakter demi menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Peran sumber daya manusia (karyawan) dalam sebuah perusahaan sangat penting dan menentukan perkembangan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, sehingga perlu pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia diantaranya bertujuan menyatukan persepsi karyawan dan pimpinan dalam rangka pencapaian kinerja yang tinggi, dan sejalan dengan pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan.

Kondisi lingkungan kerja sangat penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat menumbuhkan semangat kerja yang lebih pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu perusahaan. Faktor fisik

ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, dan luas ruang kerja. Sedangkan non-fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara pimpinan dan bawahan serta antara sesama karyawan (Sihombing, 2004:134). Apabila ingin tercipta lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus mengupayakan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan antar sesama karyawan agar tercipta hubungan kerja yang baik di dalam perusahaan.

Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan biasanya hanya fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga kurang adanya komunikasi dengan karyawan lainnya. Kurangnya komunikasi antar karyawan dapat menimbulkan hubungan kerja yang kurang dekat dengan karyawan lainnya dan dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik antar karyawan. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2002:30), sehingga komunikasi perlu diperhatikan perusahaan untuk menjaga hubungan antar karyawan. Perusahaan harus mengupayakan agar karyawannya selalu melakukan komunikasi yang baik di dalam maupun di luar perusahaan. Perusahaan mengharapkan dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan dapat menimbulkan hubungan harmonis dalam perusahaan. Komunikasi yang baik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam memberikan masukan atau motivasi kepada karyawan lain.

Seorang karyawan dapat bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang tinggi. Diantara motivasi kerja yang efektif adalah memiliki hasrat keinginan yang menggebu-gebu untuk mendapatkan sesuatu, atau hasrat keinginan untuk membahagiakan orang lain dan tujuan hidup lainnya. Hasrat ini seharusnya selalu ditanamkan didalam benak karyawan setiap hari. Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang baik guna meningkatkan kualitas dan kuantitas dari perusahaan dalam rangka meningkatkan daya saing perusahaan.

CV. Fajar Elektronik adalah perusahaan pengadaan dan pemborongan jasa konstruksi yang bergerak di bidang mekanikal elektrikal. Dengan pengalaman lebih dari 25 tahun, CV. Fajar Elektronik telah banyak mengerjakan proyek-proyek dengan kualitas yang baik dan dengan biaya yang wajar dan kompetitif. CV. Fajar Elektronik telah membina hubungan yang baik dengan mitra kerja dari instansi pemerintah maupun swasta dengan memberikan pelayanan yang luas dan hasil yang memuaskan. CV. Fajar Elektronik berdiri pada tahun 1981 di Jember Jawa Timur, dengan kompetensi utama di bidang pengadaan, pemasangan, dan pemeliharaan instalasi listrik dalam dan luar gedung dan penyambungan baru atau tambah daya PLN. Perusahaan ingin memberikan fasilitas yang baik kepada para konsumen agar para konsumen merasa puas akan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Dalam upaya memberikan pelayanan konsumen yang memuaskan, perusahaan mengupayakan terselenggaranya lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik serta arahan motivasi agar dapat menunjang kinerja perusahaan, dimana nantinya dengan kinerja yang baik dapat tercapai tujuan perusahaan yang direncanakan. Namun di dalam perusahaan masih kurang tersedianya perlengkapan alat kerja, kurangnya alat bantu kewanitaan dan keselamatan kerja, hubungan yang kurang baik antar karyawan, kerja sama antar karyawan yang kurang baik, karyawan yang telat datang ke tempat kerja serta masih ada karyawan yang tidak masuk kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas, maka dapat diajukan beberapa hipotesis dalam artikel ini. Hipotesis pertama, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember. Hipotesis kedua, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember. Hipotesis ketiga, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik jember. Dan hipotesis keempat, variabel-variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

Rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam artikel ini apakah lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember secara parsial maupun secara simultan. Tujuan penelitian dalam artikel ini yaitu mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember secara parsial maupun secara simultan.

Artikel Ilmiah Mahasiswa 2015

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Artikel ini menggunakan pendekatan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini diorientasikan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam artikel ini berupa data primer dan data sekunder, data yang diambil dan diperoleh dari sumber data secara langsung di lapangan, dalam hal ini yang dimaksud adalah responden. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner responden yaitu karyawan Industri Tape di Kabupaten Jember. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga peneliti tinggal mencari dan mengumpulkan. Data sekunder yang digunakan adalah situs internet untuk mendapatkan profil CV. Fajar Elektronik Jember.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember. Jumlah populasi sebanyak 30 orang, karena kurang dari 100, maka sampel dari penelitian ini sebesar 30 orang.

Metode Analisis Data

Kegiatan atau rangkaian penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara survai atau kuesioner dengan menggunakan pendekatan *explanatory research*. Tahap pertama mengumpulkan data dan selanjutnya melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Kemudian jika data dapat dikatakan valid dan reliabel, maka dilanjutkan dengan uji normalitas data untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Apabila residual sudah terdistribusi normal, akan dilakukan uji analisis regresi linier berganda yang bertujuan mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja sebagai variabel (X_1), komunikasi sebagai variabel (X_2) dan motivasi sebagai variabel (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk menghindari gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas. Dan yang terakhir dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian.

Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan CV. Fajar Elektronik Jember. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa tinggi rendahnya keberhasilan perusahaan dipengaruhi dari kinerja setiap karyawan CV. Fajar Elektronik Jember. Artinya bahwa keberadaan karyawan merupakan syarat mutlak bagi

keberhasilan perusahaan. Adapun karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin dan usia karyawan.

Tabel 1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	25	83,3
Perempuan	5	16,7
Jumlah	30	100

Sumber: data primer, 2015

Informasi yang disajikan Tabel 1. Menunjukkan bahwa responden didominasi oleh laki-laki, hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan dalam bidang elektronika lebih membutuhkan keahlian kaum laki-laki daripada perempuan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

Tabel 2. Deskripsi Usia Responden

Umur (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
17 - 21	1	3,3
22 - 26	7	23,3
27 - 31	2	6,7
32 - 36	7	23,3
> 36	13	43,3
Jumlah	30	100

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan Tabel 2. dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Fajar Elektronik Jember didominasi oleh karyawan dengan rentang usia lebih dari 36 tahun, hal tersebut dapat dikatakan sangat dewasa yang mempunyai pengalaman dan kemampuan bekerja yang tinggi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Dalam pengujian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* tinggi maka dikatakan valid. Kriteria validitas untuk setiap item adalah jika $r > 0,30$ dan $sig < 0,05$ berarti item tersebut valid (Umar, 2001:86). Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika r hasil positif, serta hasil $\geq r$ tabel, maka variabel tersebut valid
2. Jika r hasil positif, serta r hasil $\leq r$ tabel, maka variabel tidak valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel	Indikator	Koefisien Pearson (r hasil perhitungan)	r tabel (Pearson Table Sig 5%)
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,771	0,3610
		X _{1.2}	0,784	0,3610
		X _{1.3}	0,803	0,3610
		X _{1.4}	0,793	0,3610
		X _{1.5}	0,684	0,3610
		X _{1.6}	0,826	0,3610
		X _{1.7}	0,727	0,3610
2	Komunikasi (X ₂)	X _{2.1}	0,564	0,3610
		X _{2.2}	0,522	0,3610
		X _{2.3}	0,743	0,3610
		X _{2.4}	0,508	0,3610
		X _{2.5}	0,807	0,3610
3	Motivasi (X ₃)	X _{3.1}	0,787	0,3610
		X _{3.2}	0,792	0,3610
		X _{3.3}	0,753	0,3610
4	Kinerja (Y)	Y ₁	0,875	0,3610
		Y ₂	0,922	0,3610
		Y ₃	0,788	0,3610
		Y ₄	0,881	0,3610
		Y ₅	0,756	0,3610

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *pearson* (r_{hitung}) dari indikator pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (*Pearson Table Correlation Sig. 5%, df = N-2*) = 0,3610 yang memiliki arti setiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat menyatakan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa satu pengertian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena *instrument* itu sudah baik. Suatu taraf uji dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila uji tersebut memberikan hasil yang tepat. Tahapan-tahapan awal dari riset, nilai reliabilitas 0,50 sampai dengan 0,60 dianggap cukup, dan untuk riset dasar (*basic research*), diargumentasikan bahwa meningkatkan reliabilitas melebihi nilai 0,80 sering dianggap terlalu tinggi (Umar, 2001:86).

Tabel 4. Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,926	Reliabel
2	Komunikasi (X ₂)	0,827	Reliabel
3	Motivasi (X ₃)	0,884	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,942	Reliabel

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan yang telah dipaparkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh

variabel lingkungan kerja, komunikasi, motivasi terhadap kinerja telah reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:110). Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi > 0,05% maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi < 0,05% maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		30	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>		<i>Mean</i>	0E-7
		<i>Std. Deviation</i>	0,60491514
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,216	
	<i>Positive</i>	0,117	
	<i>Negative</i>	-0,216	
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1,186	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,120	

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,120. Karena signifikansi lebih dari 5% ($0,120 > 0,05$), maka nilai residual tersebut terdistribusi secara normal, dengan kata lain model regresi yang digunakan memenuhi syarat asumsi normal.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, variabel Lingkungan Kerja (X_1) Komunikasi (X_2) Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y). Hasil Uji Persamaan Regresi dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 6. Persamaan Regresi

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>			
(Constant)	0,221	1,388		3,159	0,000
Lingkungan Kerja	0,125	0,218	0,816	2,571	0,027
Komunikasi	0,760	0,391	0,464	2,944	0,003
Motivasi	0,354	0,341	0,251	2,050	0,008

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: data primer, 2015

Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 20.0 for Windows didapat model regresi seperti pada Tabel 6.

$$Y = 0,221 + 0,125 X_1 + 0,760 X_2 + 0,354 X_3$$

Berdasarkan persamaan pada Tabel 6 besarnya pengaruh variabel bebas yaitu variabel Lingkungan Kerja (X_1) Komunikasi (X_2) Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y). Penjelasan hasil persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,027 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- b. Signifikansi variabel Komunikasi (X_2) sebesar 0,003 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- c. Signifikansi variabel Motivasi (X_3) sebesar 0,008 lebih kecil dari signifikansi 5% (0,05), dapat menjelaskan bahwa Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
	0,756 ^a	0,572	0,536

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,536. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) Komunikasi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 53,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Agar regresi yang dihasilkan dapat memenuhi syarat sebagai *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE), maka regresi perlu diuji dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (OLS / *Ordinary Least Square*). Metode regresi dikatakan BLUE apabila tidak terdapat multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan Kerja	0,959	1,043
Komunikasi	0,344	2,907
Motivasi	0,337	2,966

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa tidak ada satu pun variabel yang memiliki nilai *Tolerance* dibawah 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di atas kurang dari 10, maka tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ - $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 6. Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,571. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 2,042$) maka terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) pada CV. Fajar Elektronik Jember. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Hasil pengujian pengaruh Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,944. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,944 > 2,042$) maka terdapat pengaruh antara Komunikasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada CV. Fajar Elektronik Jember. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- c. Hasil pengujian pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,050. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,050 > 2,042$) maka terdapat pengaruh antara Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada CV. Fajar Elektronik Jember. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi di bawah 0,05 (5%) maka secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya (Sugiyono, 2006:109).

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	df ₁	df ₂	F _{hitung}	Signifikansi
Regresi	26	3	8,369	0,000 ^b

Sumber: data primer, 2015

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,369, sedangkan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$); ($df_1 = n-k = 26$); ($df_2 = k-1 = 3$) adalah sebesar 2,98. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,369 > 2,98$ maka model regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X_1) Komunikasi (X_2) dan Motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kinerja

Hasil pengujian regresi linier berganda (Tabel 6) menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,027 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,125. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya lingkungan kerja diiringi dengan meningkatnya kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. Fajar Elektronik Jember terbukti dan diterima.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2000:226). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permanasari (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Pengaruh Komunikasi dan Kinerja

Hasil pengujian regresi (Tabel 6) menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,003 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,760. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatnya komunikasi diiringi dengan meningkatnya kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis edua menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. Fajar Elektronik Jember terbukti dan diterima.

Komunikasi adalah suatu proses memindahkan informasi dan suatu pengertian dari seseorang kepada orang lain atau kelompok lain dengan menggunakan komunikasi secara langsung maupun secara tidak langsung (Handoko, 2000:30). Komunikasi yang berjalan baik di dalam suatu perusahaan akan menimbulkan efek yang baik antar karyawan dan dapat menciptakan suasana yang harmonis dalam perusahaan. Menggunakan komunikasi yang baik pun dapat menghindarkan kesalahpahaman antar karyawan, pimpinan pun bisa lebih mengarahkan karyawannya untuk bekerja lebih giat dengan menggunakan komunikasi yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2010), menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengaruh Motivasi dan Kinerja

Hasil pengujian regresi (Tabel 6) menunjukkan hasil signifikansi dari variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,008 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,354. Hasil tersebut

mengindikasikan bahwa meningkatnya motivasi diiringi dengan meningkatnya kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. Fajar Elektronik Jember terbukti dan diterima.

Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi diawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik menyangkut soal kebutuhan. Sedangkan menurut Azwar (2000: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2010), menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian dari uji F atau uji simultan (Tabel 9) menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,369 dengan menggunakan derajat keyakinan sebesar 5%. Maka hasil perhitungan didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,369 > 2,98$ maka model regresi adalah signifikan. Hal ini diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_4 . Sehingga hipotesis keempat yang menyatakan variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember terbukti dan diterima. Berdasarkan penjelasan tersebut menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja perusahaan, komunikasi antar karyawan dan motivasi yang dimiliki karyawan meningkat secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Fajar Elektronik Jember. Peningkatan kinerja karyawan dapat mencapai tujuan dari CV. Fajar Elektronik Jember yang telah ditentukan.

Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut. Variabel Lingkungan Kerja karyawan.

Variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu kesulitan dalam mendapatkan responden yang menjawab secara teliti, karena pada umumnya para responden di penelitian ini menjawab secara tergesa-gesa.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada CV. Fajar Elektronik Jember atas izin penelitian yang diberikan dan para karyawan untuk kesediaannya menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE..
- Husein. Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan keempat. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, I Gusti Salit Ketut Netra. 2010. *Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Jurnal : *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Imam Ghozali. 2005. *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ragil Permansari. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang*. Jurnal : *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang*.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.