

**PENGARUH KOMUNIKASI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DI KARANGANYAR)**

**Aprilia Kamila Sari, Kusdiyanto  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan studi kasus pada dinas perindustrian dan perdagangan di Kabupaten Karanganyar. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 42 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik Structural Equation Modelling (SEM), program aplikasi yang digunakan adalah SPSS versi 2.5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of communication, work environment and motivation on employee performance, with case studies at the office of industry and trade in Karanganyar Regency. The number of samples used in this study amounted to 42 respondents. The analysis technique used is the Structural Equation Modeling (SEM) technique, the application program used is SPSS version 2.5. The results showed that communication has a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance. Keywords: Communication, Work Environment, Motivation, Performance

**Keywords:** communication, work environment, motivation, employee performance

**1. PENDAHULUAN**

Penelitian ini merupakan replikan dan hasil dari penelitian Yudha Aji Anggara, 2022 yang berjudul “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pengurus organisasi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta 2022”. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan utama dalam membentuk kelompok kerja yang kokoh dalam suatu instansi maupun perusahaan. Oleh sebab itu organisasi harus

bisa mengkoordinasi, membimbing, memberi motivasi, dan mengevaluasinya yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Tenner dan Detoro (1992:183), *team works is a group of individuals working together to reach a common goal*. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Hal ini diperkuat oleh Gaspersz (2001) bahwa sumber daya manusia pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi.

Komunikasi merupakan pertukaran informasi, menurut Bangun (2012:360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, oleh karena itu, komunikasi sangat diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja adalah sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, dan memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada organisasi.

Menurut Pace dan Faules (2010:31) bahwa komunikasi organisasi yaitu sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi tertentu. Organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubunganhubungan hirarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Romli (2011:2) dan Purwanto (2011) menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

Disamping faktor komunikasi, faktor motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada bawahan. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Untuk tercapainya tujuan tersebut diperlukan semangat kerja karyawan dan motivasi yang menunjang kinerja karyawan. Dengan komunikasi dan motivasi yang baik tentu saja akan sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu faktor lingkungan kerja dapat pula memengaruhi kinerja karyawan karena dengan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan tentu saja dapat menumbuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan.

Sedarmayanti (2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maulidia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurt Hasibuan (2005) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan dalam menciptakan kemauan dan antusias yang tinggi terhadap gairah kerja seseorang dimana motivasi kerja ini dapat membangun semangat kerja yang tinggi, bekerja sama dan berkontribusi dalam usaha- usaha penciptaan kepuasan kerja. Menurut Sutrisno Edy (2009). Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan serta mendukung perilaku karyawan supaya lebih kiat bekerja dan mendapatkan hasil yang maksimal (Hasibun, 2014).

Lebih jauh (Yunita, 2021) menambahkan bahwa motivasi adalah menjadi daya pendorong dalam mengakibatkan seorang karyawan atau anggota di suatu organisasi untuk mau dan rela melakukan suatu hal sesuai dengan yang diperintahkan perusahaan dalam hal ini yaitu atasan atau organisasi. Dengan adanya motivasi baik yang diperoleh seorang karyawan, maka dengan sendiri dia akan melakukan semua tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan padanya (Effendy, 2018).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang (2013), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat diungkapkan bahwa komunikasi dan motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan komunikasi yang baik tentu saja dapat menumbuhkan motivasi kerja dalam diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sejalan dengan pendapat Robbins (2013) yang menyatakan pentingnya komunikasi dalam peningkatan motivasi kerja karyawan karena dengan terjalinya komunikasi yang efektif diantara atasan dengan karyawan maka atasan akan dengan mudah memberikan beberapa pengarahan yang penting dalam rangka peningkatan kinerja dan pencapaian perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Riska Puspita (2022) mengidentifikasi hubungan yang kuat antara

komunikasi dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan di kantor Disperindag dan memberikan dampak positif yang signifikan.

Bedasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai Analisis Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Disperindag di Karangnayar).

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan yang diinginkan, penelitian ini yakni menggunakan metode kuantitatif. Target populasi dalam penelitian ini adalah setiap karyawan dinas perindustrian dan perdagangan yang terdaftar pada struktur kelembagaan ataupun yang menjabat sebagai karyawan perindustrian dan perdagangan kota Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*. Pemilihan elemen-elemen sampel didasarkan pada kebijaksanaan peneliti sendiri. Kriteria yang ditentukan sebagai berikut : (1) responden yang bersangkutan menjadi pegawai yang menjadi obyek penelitian, (2) responden pernah menjalankan kinerja atau program kerja selama kepengurusan (3) responden adalah benar-benar anggota atau pengurus dinas perindustrian dan perdagangan (4) Setiap responden mempunyai kesempatan hanya satu kali dalam pengisian kuisisioner, dan (5) setiap responden berhak menerima atau menolak survei, tidak ada ikatan kekerabatan, intimidasi, ataupun penawaran hadiah-hadiah dalam bentuk apapun yang menunjukkan derajat keyakinan terhadap data yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan sejumlah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang telah disusun oleh peneliti kepada responden sebagai perwakilan anggota organisasi yang telah menjabat sebagai pengurus organisasi. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara *daring* dan *luring*, yaitu dengan bantuan google form dan formulir.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Hasil**

#### **3.1.1 Deskripsi Responden**

Deskripsi responden merupakan gambaran latar belakang yang dimiliki dan melekat pada seorang responden. Karakteristik yang dimiliki responden berbeda-beda serta menjelaskan bahwa persepsi setiap orang yang dihasilkan juga akan berbeda-beda. Karakteristik ini digunakan sebagai penguat dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dinas perindustrian dan perdagangan kota Karanganyar. Dengan Jumlah 50 karyawan, maka dapat mewakili responden dalam penelitian ini.

Sehingga diperoleh sebanyak 50 responden yang semuanya telah memenuhi kriteria penelitian hanya berjumlah 42 responden saja. Proses analisis ini menggunakan aplikasi SPSS 25. Penelitian ini berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana kinerja pengurus karyawan dikonseptualkan sebagai sebuah kemampuan seseorang yang dipandang sebagai tolok ukur kualitas individu dalam organisasi. Karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin dan intensitas.

Hasil usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini beragam, yaitu berkisar antara 23-35 Berdasarkan kelompok usia dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
23	3	8%
24	2	5%
25	8	14%
27	3	8%
28	4	10%
29	5	14%
30	6	13%
31	3	8%
32	4	11%
33	2	5%
35	2	5%
Total	42	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 1. menunjukkan bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini cenderung paling banyak berusia 25 tahun.

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumah	Persentase
Laki-Laki	18	47%
Perempuan	24	53 %
Total	42	100

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan karakteristik responden mengenai jenis kelamin dengan total 42 responden, yaitu laki-laki dengan jumlah 18 dan perempuan 24. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh responden perempuan.

### 3.1.2 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen pada penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan melibatkan 42 responden. Instrumen yang diukur pada penelitian ini meliputi variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja. Hasil pengujian instrumen akan diuraikan sebagai berikut:

### 3.1.3 Uji Validitas Data

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah bivariate person, dimana ketentuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$ .

$$\begin{aligned} \text{Nilai } r_{tabel} &= n-2 ; \alpha \\ &= 42-2 ; 0,05 \\ &= 40 ; 0,05 \\ &= 0,2573 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui nilai validitas dari rata-rata kuesioner masing-masing indikator. Penelitian ini menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 25 untuk memvalidasi indikator, dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Instrumen Variabel Komunikasi

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,831	0,2573	<i>Valid</i>
2	0,748	0,2573	<i>Valid</i>
3	0,736	0,2573	<i>Valid</i>
4	0,832	0,2573	<i>Valid</i>
5	0,760	0,2573	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 3 diatas menunjukkan uji validitas terhadap variabel komunikasi selaku X1, diperoleh data bahwasannya 5 indikator pernyataan tersebut dinyatakan valid seluruhnya. Hal ini berdasarkan pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2573). Sehingga 5 indikator pertanyaan tersebut layak untuk dianalisis.

Tabel 4. Hasil Uji Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,619	0,2573	<i>Valid</i>
2	0,635	0,2573	<i>Valid</i>
3	0,771	0,2573	<i>Valid</i>
4	0,617	0,2573	<i>Valid</i>
5	0,763	0,2573	<i>Valid</i>
6	0,514	0,2573	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4 merupakan hasil uji validitas terhadap variable Lingkungan Kerja yang merupakan X2 pada penelitian ini. Terdapat 6 indikator pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid seluruhnya. Hal ini berdasarkan pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2573). Sehingga 6 indikator tersebut layak untuk dianalisis

Tabel 5. Hasil Uji Instrumen Variabel Motivasi

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,698	0,2573	<i>Valid</i>
2	0,844	0,2573	<i>Valid</i>
3	0,846	0,2573	<i>Valid</i>
4	0,845	0,2573	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 5 merupakan hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi yang merupakan X3 pada penelitian ini. Terdapat 4 indikator pertanyaan pada variable Motivasi dinyatakan valid seluruhnya. Hal ini berdasarkan pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2573). Sehingga 4 indikator tersebut layak untuk dianalisis

Tabel 6. Hasil Uji Instrumen Variabel Kinerja

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,789	0,2573	<i>Valid</i>
2	0,814	0,2573	<i>Valid</i>
3	0,831	0,2573	<i>Valid</i>
4	0,797	0,2573	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 6 merupakan hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja yang merupakan Y pada penelitian ini. Terdapat 4 indikator pertanyaan pada variabel Kinerja dinyatakan valid seluruhnya. Hal ini berdasarkan pada nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2573). Sehingga 4 indikator tersebut layak untuk dianalisis.

#### 3.1.4 Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini dilakukan uji reabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* > 0,6, maka instrumen dinyatakan realibel. *Alpha Chonbach* sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Realibilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keputusan
Komunikasi (X1)	0,802	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,758	<i>Reliabel</i>
Motivasi (X3)	0,818	<i>Reliabel</i>
Kinerja (Y)	0,817	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji realibilitas dalam Tabel 7 tersebut menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* seluruh variabel lebih dari 0,6. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini realibel

### 3.1.5 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada aplikasi SPSS versi 25 dapat dilihat dalam tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Asymp sig (2-teiled)	Keputusan
Kinerja (Y)	0,067	0,098	Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer diolah, 2023

Diketahui jika dalam uji normalitas memiliki nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig > 0,05 maka data tersebut dinyatakan terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai kolmogrov-Smirnov terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,098 dengan Asymp sig (2-teiled) 0,098 > 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai data yang digunakan dapat terdistribusi secara normal.

Uji multikolonier pada pengujian ini dilakukan dengan melihat Variance Infactor Factor (VIF) dan tolerence nya untuk dapat diidentifikasi masalah multikolinieritasnya. Apabila nilai VIF < 10 atau tolerance > 10, maka model regresi yang digunakan pada penelitian ini dianggap tidak memiliki masalah multikolonieritas.

Perhitungan data uji multikolonieritas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 9:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi	0,946	1,057	Tidak Memiliki Masalah
Lingkungan Kerja	0,832	1,202	Tidak Memiliki Masalah
Motivasi	0,810	1,235	Tidak Memiliki Masalah

Sumber: Data primer diolah, 2023

Data hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 yang menyimpulkan bahwa model penelitian ini tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Dalam heteroskedastisitas menggunakan metode glejser merupakan alat untuk mengukur ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,598	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,660	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi (X3)	0,809	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukan bahwa variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) dalam penelitian ini memiliki signifikansi > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini tidak memiliki heteroskedastisitas.

### 3.1.6 Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Regresi Berganda dan Uji Determinasi

Variabel	Unstandarized Coefficients B	T	Sig.
(Constant)	4,255	1,624	0,113
Komunikasi (X1)	0,035	0,381	0,706
Lingkungan Kerja (X2)	0,071	0,575	0,569
Motivasi (X3)	0,418	2,298	0,027

Sumber: Data primer diolah, 2023

F-hitung = 2,9660,000

R-Square = 0,190

Analisis linier regresi berganda dapat dinyatakan dengan persamaan linier sebagai berikut:

$$Y = 4,255 - 0,035X_1 + 0,071X_2 + 0,418X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (a) Nilai konstan sebesar 4,255 dengan nilai positif, hal ini bermakna apabila Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dapat diamsuksikan konstan atau sama dengan nol. Maka Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi memiliki nilai sebesar 4,255. (b) Koefisien regresi variabel Komunikasi bernilai positif yaitu sebesar 0,035. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Komunikasi maka terjadi peningkatan pada kinerja. (c) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,071 hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Lingkungan Kerja maka terjadi peningkatan pada kinerja. (d) Koefisien regresi variabel Motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,418 hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Motivasi maka terjadi peningkatan pada kinerja. (e) E merupakan error item, yang menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian konsumen selain ketiga variabel penelitian.

### **3.2 Pembahasan**

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 0,381 < t_{tabel} 0,68052$ , sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh ((Radhiyya et al., 2019)(Radhiyya et al., 2019)Rahmi Hermawati et al., 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja kualitas komunikasi perlu diperhatikan. Implikasi pada variabel ini, karyawan dapat membangun hubungan dengan karyawan lain, memberikan motivasi serta ikut serta dalam agenda dan tanggungjawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. *H<sub>a</sub>: Komunikasi secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 2,298 > t_{tabel} 0,68052$ , sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Apfia Ferawati,2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Implikasi pada variabel ini dengan meningkatkan lingkungan kerja seperti fasilitas layanan sarana dan prasarana dapat meningkatkan kinerja. *Ha: Lingkungan kerja secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi (X3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pengurus organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 3,683 > t_{tabel} 0,68052$  namun memiliki nilai  $sig 0,027 < 0,05$ , sehingga *Ha* diterima. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau sesama karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Ha: Motivasi secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil dari penelitian terjadi analisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dinas karyawan di kabupaten Karanganyar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini: (1) Variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (pada signifikansi 0,706 dan  $t_{hitung} 0,381$ ) *Ha: Komunikasi secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.* (2) Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (pada signifikansi 0,575 dan  $t_{hitung} 0,575$ ) *Ha: Lingkungan kerja secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.* (3) Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (pada signifikansi 0,027 dan  $t_{hitung} 2,298$ ). *Ha: Motivasi secara partial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dewi, D. A. N. N. (2018). Modul Uji Validitas dan Reliabilitas. *Researchgate, October*, 1–15.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FINANCIA MULTI

FINANCE PALOPO. *Introductory Econometrics: A Practical Approach*, 1–2.

Mangkunegaran, Anwar, & M, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan :).

Radhiyya, M. R., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus (Studi Pada Badan Eksekutif Mahasiswa SE-Unisma Masa Khidmat 2019)*. 76–92.

Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62–70.

Subagyo, P., & Djarwanto. (2005). *Statistik Induktif Edisi 5*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.