

**THE EFFECT OF MOTIVATION, COMMUNICATION AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. DM FOOD
SEMARANG**

YULIYANTO

Program Study Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : 211200901829@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

Phenomena that exist on the CV. DM FOOD Semarang where as on company engaged in snacks, companies often ignore factors in the work environment, such as of noise from the surrounding environment and air temperature settings that make employees feel less comfortable with the work environment that there is often received less attention from the company. In addition, the problem of communication also received less attention in which a company with export coverage considered less in establishing communication between employees, such as advice and information from the head is less so employees often blamed on their work. The second thing that is work environment and communication received less attention impact on motivation which work to meet the primary needs only. This study uses 73 respondents CV. DM FOOD Semarang with method of collecting data using questionnaires and analysis technique used is multiple regression.

The result showed t values of work motivation 10,002 with significance value of $0,000 < 0,05$ then H1 is accepted, it means there influence between work motivation on employee performance, communication t value of 3,527 with significance value of $0,001 < 0,05$ then H2 is accepted, it means there is the effect of communication on employee performance, work environment t value of 3,347 with significance $0,001 < 0,05$ then H3 is accepted, it means there is influence between work environment on employee performance. The F test results indicate that work motivation (X1), communication (X2) and work environment (X3) jointly influence on employee performance. This is indicated by the significance of 98,998 with significance $0,000 < 0,05$.

Key word : Motivation, Communication, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan dikatakan siap untuk berkompetisi harus mempunyai manajemen yang baik. Membentuk sebuah manajemen perusahaan memerlukan dukungan dari semua elemen perusahaan, salah satunya dengan mempunyai sumber daya manusia berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi. Kedudukan sumber daya manusia bukan hanya dipandang sebagai alat produksi saja, tetapi juga sebagai aset untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang senantiasa perlu diberi pembinaan agar keterampilannya tetap terpelihara.

Keberhasilan pimpinan dalam orang pemimpin yang memang disenangi dan disegani oleh para bawahannya. Seorang pemimpin yang bisa membawa dan mengarahkan para karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi tentunya akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja dari pegawai. Tujuan perusahaan merupakan sebuah ukuran yang harus dicapai oleh perusahaan, maka perusahaan menuntut para karyawannya agar mampu bekerja secara optimal. Nur Susilaningsih (2008).

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja. Penelitian mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya seperti Yahyo, Handoy Djoko W dan Reni Shinta Dewi (2013), Edy (2008), Setyaningsih Sri Utami (2010), Nur Susilaningsih (2008), Endang Dwiningsih (2009), Anang Mardianto (2004), I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2009) serta Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012).

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. DM FOOD Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan dan factor motivasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005:14).

Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka Handoko (2000:118). Menurut Siagian (2008:121) penilaian kinerja adalah suatu system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan atau proses yang terjadi didalam organisasi dimana organisasi menilai dan mengetahui kinerja seseorang.

Motivasi

Robbins (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan mahasiswa dalam usaha mencapai sasaran. Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga unsure kunci yaitu intensitas, arah dan berlangsung lama. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha. Hal ini adalah unsure yang mendapat perhatian paling besar jika berbicara mengenai motivasi, akan tetapi intensitas yang tinggi kemungkinan tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan jika upaya tersebut tidak disalurkan kearah yang menguntungkan dan oleh karena itu perlu mempertimbangkan kualitas upaya tersebut maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan ke sasaran dan konsisten dengan sasaran yang ingin dicapai adalah hal yang harus dilakukan. Pada akhirnya, motivasi memiliki dimensi berlangsung lama.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja karyawan adalah kondisi yang membuat karyawan mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energy untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya (Robbins, 2006:213).

Komunikasi

Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari maupun tidak disadari komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. A.W.Widjaja, (2008 : 1)

Komunikasi berasal dari kata-kata (bahasa) Latin *communis* yang berarti umum (*common*) atau bersama. Apabila kita berkomunikasi, sebenarnya kita sedang berusaha menumbuhkan suatu kebersamaan (*commonnes*) dengan seseorang. Yaitu kita berusaha berbagai informasi, ide atau sikap. Seperti dalam uraian ini, misalnya saya sedang berusaha berkomunikasi dengan para pembaca untuk menyampaikan ide bahwa hakikat sebuah komunikasi sebenarnya adalah usaha membuat penerima atau pemberi

komunikasi memiliki pengertian (pemahaman) yang sama terhadap pesan tertentu Suprpto, (2006 : 2-3).

Dari uraian tersebut, definisi komunikasi lebih cenderung mengarah pada sejauhmana keefektifan proses berbagi antarpelaku komunikasi. Schramm melihat sebuah komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan (*commonness*), kesepahaman antara sumber (*source*) dengan penerima (*audience*)-nya. Menurutnya, sebuah komunikasi akan benar-benar efektif apabila *audience* menerima pesan, pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dikehendaki oleh penyampai.

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Penelitian Terdahulu

1. Yahyo, Handoyo Djoko W dan Reni Shinta Dewi (2013)

Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Edy (2008)

Budaya organisasional, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menyatakan signifikan dan valid.

3. Setyaningsih Sri Utami (2010)

a. Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Nur Susilaningsih (2008)

Kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Endang Dwiningsih (2009)

a. Komunikasi, motivasi, kemampuan kerja, manajemen konflik, tingkat kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Anang Mardianto (2004)

Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

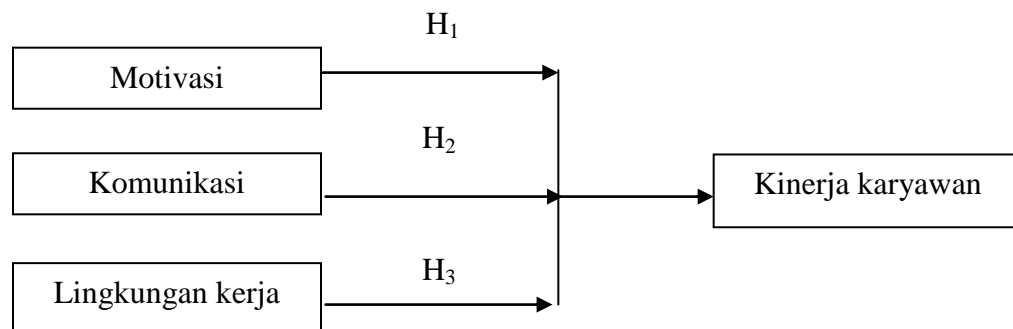
7. I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2009)

Motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

8. Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012)

Motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independent yaitu :

1. Motivasi (X₁)

Maslow dalam Robbins (2006:214) menyatakan bahwa dalam diri semua orang terdapat lima jenjang kebutuhan yaitu:

- 1) Psikologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, mencakup factor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi serta penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Pelatihan (X₂)

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi (penjelasan) dari pimpinan (pejabat structural) kepada stafnya. Criteria komunikasi yang efektif paling tidak harus menimbulkan lima hal (Tubs dan More dalam Jalaluddin Rahmat, 200: 57), yaitu:

- a. Pengertian, yaitu pemahaman dan penerimaan yang cermat terhadap isi pesan seperti yang dimaksud komunikator.
- b. Kesenangan, yaitu bahwa dengan berkomunikasi akan menimbulkan rasa senang dan puas bagi pihak-pihak yang berkomunikasi.
- c. Mampu merubah sikap, artinya komunikasi yang dilakukan dapat mempengaruhi sikap peserta komunikasi sesuai dengan isi pesan.
- d. Hubungan social yang baik, maksudnya komunikasi bertujuan menumbuhkan dan mengembangkan hubungan social ke arah yang lebih baik.
- e. Tindakan, merupakan hasil akhir dari proses komunikasi yang efektif, menimbulkan tindakan nyata dan positif.

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua menurut Sedarmayanti (2007) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”.

1. Lingkungan kerja fisik diukur dengan indicator: (Sedarmayanti, (2007)
 - 1) Suhu
 - 2) Kebisingan
 - 3) penerangan
2. Lingkungan kerja non fisik diukur dengan indicator: (Sedarmayanti, (2007)
 - 1) Hubungan sesama rekan kerja
 - 2) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005:14). Indikator kinerja menurut Simamora dan Heryanto (dalam Khoiriah, 2009:18) yaitu :

1. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Tanggung jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
3. Ketrampilan adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. DM FOOD Semarang yang berjumlah 77 karyawan.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti (Umar,2013:42).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:199).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86).

Rumus (Ghozali,2009:89)

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

Keterangan

Y	:	Kinerja Karyawan
b ₀	:	Konstanta
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Motivasi
X ₂	:	Komunikasi
X ₃	:	Lingkungan Kerja
e	:	error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.537	.578		6.120	.000
	motivasi	.534	.053	.601	10.002	.000
	komunikasi	.102	.029	.252	3.527	.001
	lingkungan	.126	.038	.264	3.347	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Bila hasil perhitungan dari printout komputer dengan bantuan program SPSS dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai sebesar:

$$Y = 3,537 + 0,534 X_1 + 0,102 X_2 + 0,126 X_3$$

Berdasarkan hasil regresi berganda dapat diperoleh persamaan regresi (dilihat pada koefisien standar).

- Nilai konstanta 3,537 menyatakan jika pada saat variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja tidak berubah maka variasi perubahan variabel kinerja cenderung meningkat.
- Motivasi memiliki koefisien regresi 0,534 apabila variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Komunikasi memiliki koefisien regresi 0,102 apabila variabel komunikasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi 0,126 apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat.

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.269	3	35.423	98.998	.000 ^a
	Residual	24.689	69	.358		
	Total	130.959	72			

a. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 98.998 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan menerima H_a . Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat (kinerja) secara signifikan.

UJI - t

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	6.120	.000
	Motivasi	10.002	.000
	Komunikasi	3.527	.001
	Lingkungan	3.347	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan dari hasil uji - t dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

- 1) Motivasi (X_1) = 10,002 dengan sig. = 0,000 < 0,05 dengan demikian menerima H_{a1} yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Komunikasi (X_2) = 3,527 dengan sig. = 0,001 < 0,05 dengan demikian menerima H_{a2} yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Lingkungan (X_3) = 3,347 dengan sig. = 0,001 < 0,05 dengan demikian menerima H_{a3} yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.803	.598

a. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi, komunikasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,803 yang berarti bahwa variasi perubahan kinerja karyawan dalam arti naik dan turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 80,3% sedangkan sisanya 19,7% (100% - 80,3%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. DM FOOD Semarang, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil ini juga didukung dengan tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan rata-rata tanggapan yang baik. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yahyo, Handoyo Djoko W dan Reni Shinta Dewi (2013), Setyaningsih Sri Utami (2010), Nur Susilaningsih (2008), ending Dwiningih (2009) serta Anang Mardianto (2004). Dimana dalam penelitian ini meliputi kebutuhan primer, menginginkan adanya serikat pekerja, jaminan atas pekerjaan, mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan dan rekan kerja.

Namun diantara item pada variabel motivasi terdapat item yang paling rendah yaitu hasil kerja karyawan CV. DM FOOD mendapatkan penghormatan dari atasan dan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun rata-rata, motivasi kerja karyawan sangat baik akan tetapi guna lebih meningkatkan kinerja maka perlu kiranya perusahaan memperhatikan keinginan karyawan secara lebih serius yaitu karyawan lebih diberikan penghormatan atau perhatian yang baik dari pimpinan dan rekan kerja pada semua karyawan sehingga karyawan merasa diterima dengan baik oleh perusahaan.

Perhatian perusahaan tersebut sangat penting karena motivasi kerja karyawan akan memberikan energy untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seseorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan CV. DM FOOD Semarang untuk lebih giat bekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, akan tetapi sebaliknya apabila karyawan CV. DM FOOD Semarang kurang termotivasi dalam bekerja maka karyawan cenderung untuk bermalas-malasan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang meningkat akan mendorong peningkatan kinerja karena karyawan CV. DM FOOD Semarang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Oleh karena itu, hal penting disini adalah bagaimana memotivasi pegawai atau mengaktifkan, menggerakkan perilaku kerja pegawai kearah peningkatan efektifitas organisasi karena seorang pegawai tidak akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bila mana pelaksanaan pekerjaan tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Gaji, upah atau uang merupakan sarana yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan fisik. Oleh karena itu, memberikan gaji yang layak kepada karyawan menjadi faktor motivasional yang penting untuk memenuhi kebutuhan tingkat pertama, meskipun gaji dapat juga menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan yang lainnya. Selain itu juga, bilamana kebutuhan fisik terpenuhi, kebutuhan rasa aman akan meningkat intensitasnya. Progam seperti tunjangan kesehatan, asuransi dan keselamatan kerja merupakan faktor

motivasional yang sangat penting. Kesempatan mengembangkan diri melalui program pendidikan merupakan faktor motivasional untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, meskipun tidak semua pegawai memiliki intensitas kebutuhan untuk ini.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja yang berarti bahwa semakin tinggi sering komunikasi dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil ini juga didukung oleh tanggapan responden terhadap variabel komunikasi yang menunjukkan rata-rata tanggapan yang baik. Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Endang Dwiningsih (2009), Anang Madianto (2004) serta I Gusti Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra (2009) yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini komunikasi diukur melalui informasi yang cukup, memberikan petunjuk yang jelas, laporan yang cukup lengkap, memberikan saran yang cukup lengkap, saran dari karyawan sering dilakukan, kerja sama sesama karyawan sering dilakukan. Saran dari karyawan mendapatkan tanggapan yang paling rendah sehingga perlu untuk ditingkatkan mengingat saran sangat penting bagi perusahaan, apabila saran dari karyawan bisa di apresiasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Komunikasi merupakan transaksi. Transaksi yang dimaksudkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komponen-komponennya saling terkait dan bahwa para komunikatornya beraksi dan bereaksi sebagai suatu kesatuan dan keseluruhan. Oleh karena itu, komunikasi digunakan untuk menunjukkan setiap proses, interaksi dimana kecakapan dan kemampuan para pegawai dikembangkan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu sehingga komunikasi harus disesuaikan dengan keinginan mewujudkan dan mencapai tujuan perusahaan.

Disamping itu pula, melalui komunikasi akan membuat karyawan semakin paham akan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan job deskripsi serta standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melalui peningkatan kerjasama dan informasi dari pimpinan maka karyawan CV. DM FOOD Semarang dapat menjalankan tugasnya dengan baik yang membawa dampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Edy (2008) dan Setyaningsih Sri Utami (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi pengaturan ruang kerja, suhu, kebisingan, penerangan dan mutu udara. Dimana hal tersebut mendorong kinerja karyawan jika diterapkan dengan sungguh-sungguh oleh perusahaan. Dalam hal ini suara bising yang terdengar dari luar mendapatkan tanggapan responden yang

terendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan suara-suara dari luar yang tidak dapat diramalkan dengan cara memberikan solusi agar tidak memberikan pengaruh yang negative sehingga tidak mengganggu konsentrasi pegawai, dengan begitu pegawai agar lebih berkonsentrasi sehingga mengalami peningkatan kinerjanya.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini secara simultan motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti naik/turunnya kinerja karyawan CV. DM FOOD Semarang memang dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan, komunikasi serta lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu, dalam upaya mewujudkan peningkatan kinerja karyawan, maka ketiga variabel yaitu motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja harus diberikan/ dipenuhi perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang berperilaku tertentu untuk mencapai keinginannya sehingga tercapai kesesuaian antara kebutuhan pribadi dengan tujuan organisasi. Sementara komunikasi sebagai hal yang mendasar bagi seorang karyawan yang menyebabkan sanggup menunjukkan kinerja yang efektif didalam memberikan pelayanan yang berorientasi hasil, pengaruh dan dampak, kerjasama dan mencari informasi. Oleh karena itu, jika karyawan telah termotivasi dengan baik dan komunikasinya bisa terjalin dengan lancar serta didukung dengan lingkungan kerja yang memadai maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya akan menciptakan suatu kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SARAN

- a. Motivasi karyawan CV. DM FOOD Semarang dalam bekerja begitu dominan. Pada faktor motivasi ini para karyawan memberikan nilai rata-rata terendah mengenai penghormatan dari atasan dan rekan kerja. Untuk itu, perlu adanya peningkatan motivasi pada kebutuhan akan adanya serikat serikat pekerja serta penerimaan yang baik dari perusahaan yang artinya masih terdapat karyawan yang merasa belum diterima secara baik. Oleh karena itu perusahaan perlu membentuk serikat pekerja secara resmi serta memperlakukan karyawannya secara adil sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan karena akan meningkatkan motivasi kerja karyawan CV. DM FOOD Semarang. Dengan demikian karyawan akan lebih giat dan akan meningkatkan kinerjanya.
- b. Komunikasi yang dilakukan CV. DM FOOD Semarang telah terjalin dengan baik, pada faktor komunikasi ini para karyawan memberikan nilai rata-rata terendah mengenai saran dari karyawan sering dilakukan. Untuk itu, perlu adanya peningkatan kerjasama dari karyawan mengingat faktor ini yang paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja khususnya pada komunikasi. Kerjasama yang terjalin dengan baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan akan menunjang peningkatan kinerja. Dengan adanya peningkatan komunikasi yang lebih baik mengenai hal tersebut dapat menjadi motif dasar seseorang untuk mau bekerja dengan lebih baik dan lebih giat lagi.
- c. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi ini. Pada faktor lingkungan kerja ini karyawan memberikan nilai rata-rata terendah mengenai suara bising dari luar lingkungan sering terdengar. Untuk itu perlu ditingkatkan lagi mengingat masih terdengar suara bising dari luar, hal tersebut bisa berpengaruh negatif terhadap produktifitas karyawan, untuk itu perusahaan harus segera memberikan solusi agar hal tersebut tidak mengganggu karyawan sehingga karyawan bisa lebih berkonsentrasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anang Mardianto, 2012. Pengaruh komunikasi atasan bawahan dan motivasi terhadap kinerja si PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah cabang Surakarta

- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)
(Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)
- Brahmasari, Ida Ayu , Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2): h:124-135.
- Edy, 2008. Pengaruh budaya organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah sakit mata Dr YAP” Yogyakarta dengan motivasi dan kepuasan kerja. *Jurnal ekonomi dan bisnis* vol 2 no 3 Hal 159-174
- Endang Dwiningsih, 2009. Pengaruh komunikasi, motivasi kerja, Lingkungan kerja, kemampuan kerja, manajemen konflik dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta
- Ghozali, Imam. 2008. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari dan I Gusti Salit Ketut Netra, (2009). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nur susilaningsih, 2008. Pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi, Pengawasan, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai (studi pada badan perencanaan pembangunan Daerah kabupaten wonogiri). *Excellent* vol. 1 no. 2 september 2008
- Robbins, Stephen P 2006 *Perilaku Organisasi* Edisi 10, Jakarta PT. Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Setyaningsih Sri Utami, 2010. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumentono kabupaten karanganyar. *Jurnal manajemen sumberdaya manusia* Vol 4 No 1 Juni 2010: 58-67
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung,

