



**Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
(Pada Karyawan RSUD Namlea Kab.Buru Provinsi Maluku)
Oleh:**

Rasman Buton *)
Abdul Qodir Djaelani **)
Fahrurrozi Rahman *)**
Email : Rasmanbtn12@Gmail.Com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of communication, work motivation and work environment on employee performance in Namlea Hospital. The sample in this study amounted to 46 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression.

The results of descriptive analysis in this study indicate that the employees of the Namlea Hospital perceive all research, namely communication, work motivation, work environment, and employee performance. Communication has a significant effect on the performance of the Namlea Hospital employees. Work motivation has a significant effect on the employee performance of Namlea Hospital. The work environment has a significant effect on the Employee Performance of Namlea Hospital. Communication, work motivation, and work environment simultaneously influence the performance of the Namlea Hospital employees

Keywords: Communication, Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance

Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik

Menurut (Wibowo 2010:7) “Kinerja yaitu tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut”

Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari individu kepada individu lainnya. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut (*Webster New Collogiate Dictionary*) “istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare* bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicatus*.”

“Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran yang berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan” (Ranupandojo 1990:197)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu “lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik” (Nitisemito1992:159)

Berdasarkan latar belakang diatas dapat di rumuskan masalah bagaimana deskripsi dari Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan. Bagaimana pengaruh dari Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan baik secara simultan maupun parsial. Tujuan pada penelitian ini agar dapat mengetahui diskripsi dari komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja. Serta pengaruh dari Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan secara simultan maupun secara parsial

Tinjauan Teori

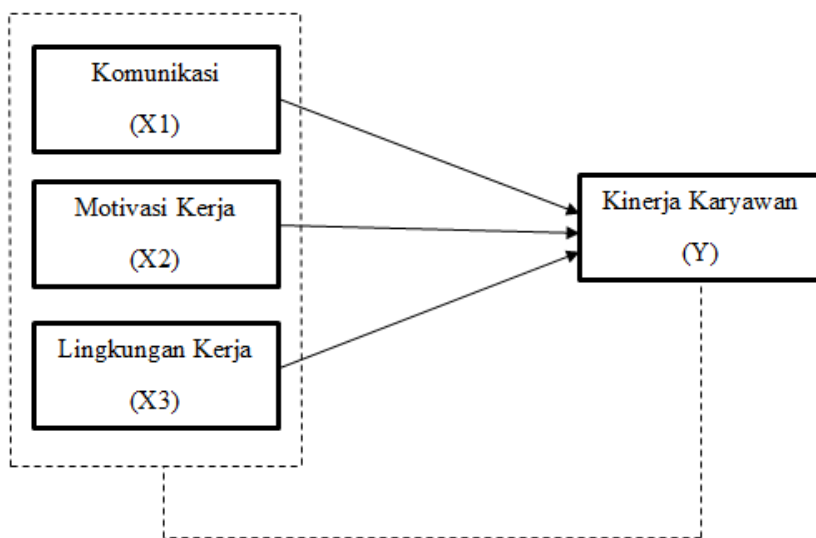
Hasibuan (2010:94) “Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dapat diselesaikan dengan baik”

Wiryanto (2004:9) “Komunikasi yaitu proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau pun informasi dari seseorang ke orang yang lain”

Sofyandi (2007:99) “Motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi dalam batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan dari seseorang”

Nitisemito (1992:159) “Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan”

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Namlea
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Namlea
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Namlea
- H4 : Komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Namlea

Operasional Variabel

a. Variabel Dependen Y

Kinerja adalah hasil pekerjaan baik yang kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan dilakukan secara benar

Indikator (Mangkunegara 2007:67)

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerjasama

b. Variabel Independen X

1. Komunikasi

Komunikasi merupakan hubungan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya yang dapat mengembangkan suatu pemikiran

Indikator (Imron 2007 : 10)

- 1 Kesenangan
- 2 Sikap
- 3 Hubungan baik
- 4 Kegiatan

2. Motivasi Kerja

Motivasi yaitu segala dorongan yang di berikan atasan kepada karyawan

Indikator (Maslow : 1943)

- 1 fisiologi
- 2 rasa aman
- 3 sosial
- 4 penghargaan
- 5 aktualisasi diri

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang baik yang akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik

Indikator (Nitisemito : 2005)

- a. Kondisi Kerja
- b. Rekan kerja
- c. Bawahan dengan pimpinan
- d. Fasilitas kerja

Uji Validitas

“Digunakan untuk melihat data kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut” (Ghozali 2006:45)

Uji Reliabilitas

“Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan dari variabel. Pengukuran reliabilitas dalam pengujian data pada penelitian ini menggunakan bantuan alat SPSS”(Ghozali 2006:110)

Uji Normalitas

Dengan *Kolmogrov Smirnov* dengan ketentuan nilai signifikansi (α) 0,05

Uji Multikolienaritas

“Uji *Multikolienaritas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas *independent*” (Ghozali 2006:91)

Uji Heterokedasitas

“Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain” (Ghozali 2006:105)

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

Ket :

Y : Kinerja karyawan

a : Nilai *intercept* atau *constant*

b_1, b_2, b_3 : Nilai koefisien masing-masing variabel dependen

X_1 : Komunikasi

X_2 : Motivasi Kerja

X_3 : Lingkungan kerja

e : Nilai Kesalahan (*error*)

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen (simultan) terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

Uji t

Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil dari uji validitas nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,291 bahwa ke empat variabel tersebut dikatakan valid dengan signifikan sebesar 5%

Uji Reliabilitas

Cronbach's alpha > 0,6 dari hasil uji reliabilitas mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	20.42254298
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.053
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.464
Asymp. Sig. (2-tailed)		.982

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolienaritas

TABEL 2

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi (X1)	0,992	1,008	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	0,914	1,095	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,916	1,092	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah 2020

Uji Heterokedasitas

Tabel 3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.094	10.867		.653	.517
	Komunikasi	.842	.753	.277	1.117	.270
	Motivasi Kerja	-.933	1.001	-.265	-.932	.357
	Lingkungan Kerja	.882	1.130	.216	.780	.439

Sumber data primer diolah 2020

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.025	1.828		.013	.989
	Komunikasi	.353	.127	.348	2.786	.008
	Motivasi Kerja	.365	.168	.311	2.168	.036
	Lingkungan Kerja	.390	.190	.287	2.055	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,025 + 0,353X_1 + 0,365X_2 + 0,390 + e$$

Uji F

Tabel 5

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659.163	3	219.721	45.766	.000 ^a
	Residual	201.641	42	4.801		
	Total	860.804	45			

Uji t

Tabel 6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.025	1.828		.013	.989
	Komunikasi	.353	.127	.348	2.786	.008
	Motivasi Kerja	.365	.168	.311	2.168	.036
	Lingkungan Kerja	.390	.190	.287	2.055	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Komunikasi (X1) sebesar 2,786 signifikan 0,008 < 0,05 mampu berpengaruh signifikan Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,168 dengan tingkat signifikan 0,036 < 0,005 motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan Kerja (X3) sebesar 2,055 signifikan 0,046 < 0,05 lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yaitu :

a. Deskriptif

Kinerja indikator yang ketiga yaitu (Ketetapan waktu) dengan pernyataan “Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat” Komunikasi dibentuk dari 4 indikator yaitu kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan direfleksikan oleh indikator yang pertama dan kedua yaitu (Kesenangan dan Pengaruh pada sikap) dengan pernyataan “Memiliki rasa senang dalam berkomunikasi dengan sesama karyawan dan Memiliki sikap yang baik terhadap sesama karyawan”

Motivasi kerja dibentuk dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri direfleksikan oleh indikator yang kedua yaitu (Kebutuhan Sosial) dengan pernyataan “Saya dan rekan kerja selalu saling membantu ketika menghadapi masalah” Lingkungan Kerja dibentuk dari 4 dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas untuk karyawan direfleksikan oleh indikator yang pertama yaitu (Suasana Kerja) dengan pernyataan “Memiliki suasana yang menyenangkan”

b. Variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Namlea Kab. Buru

c. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Namlea Kab. Buru

Saran

Maka saran yang dapat di ajukan diantaranya :

Bagi instansi sebaiknya memperhatikan lalu meningkatkan indikator suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pegawai dapat meningkatkan kinerjanya

Daftar Pustaka

- Ardianto. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gery. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks
- Dessler, Gery. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Erni, Trisnawati. & Saefullah. (2005). Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenada Media Jakarta
- Gulo, W. (2002). *Metode Peneliiian*. Jakarta: PT. Grasindo
- Priyoono, Achmad Agus. (2015). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang. BPFE Universitas Islam Malang.
- Sukidi, Wajidi. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal* Vol. 18 No. 2
- Trismoko. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 12 No. 1 Juli 2014
- Utama, Donny. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara. *Tesis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Aadministrasi Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Publik Jakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

Rasman Buton *) Adalah Alumni FEB Unisma

Abdul Qodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**