



Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang

Roby Pranata^{1*}, Salfadri², Rizka Hadya³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: rbyprnta1109@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang manakah dominan dari komunikasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan, pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi penelitian ini adalah karyawan 225 orang dan sampel sebanyak 144 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa: indikator yang dominan dari Komunikasi adalah kesenangan indikator yang dominan dari lingkungan kerja adalah Keamanan di tempat kerja indikator dominan dari motivasi kerja adalah pekerjaan itu sendiri indikator yang dominan dari kinerja karyawan adalah ketepatan waktu, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang dan komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to determine which indicators are dominant from communication, work environment, employee motivation and performance, the effect of communication on employee performance, the influence of the work environment on employee performance, the influence of motivation on employee performance, the influence of communication, work environment and motivation on employee performance in PT. Teluk Lebar Padang This research uses a quantitative approach. The population of this study is 225 employees and a sample of 144 people. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results of the study found that: the dominant indicator of communication is pleasure. at PT. Teluk Lebar Padang, the work environment has a positive and not significant effect on employee performance at PT. Teluk Lebar Padang, motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Teluk Lebar Padang and communication, work environment and motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Padang Broad Bay

Keywords: Communication, Work Environment, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Kilangan Getah Teluk Luas berdiri pada tahun 1952 di Jalan Mangunsarkoro (Jati Baru) Padang. Pada tahun 1981 PT Kilangan Getah Teluk Luas dipindahkan ke Jalan By Pas, Kelurahan Tanjung Saba Pitameh, Kecamatan Lubuk Begalung, Padang, karena letaknya di tengah-tengah kota dan menyebabkan polusi udara sehingga di gusur oleh pemerintah. Pada tahun 1996 PT. Kilangan Getah Teluk Luas berganti nama menjadi PT. Teluk Luas. Meskipun PT. Teluk Luas sudah berpindah ke jalan Lubuk Begalung, tetapi masih ada tenaga kerja yang memproduksi karet di Jalan Mangunsarkoro, Jati Baru, Padang. Setelah karet di produksi di Jalan Mangunsarkoro, Jati Baru, Padang dikirim ke PT. Teluk Luas di Lubuk Begalung dalam bentuk produk setengah jadi, setelah produk itu ada di PT. Teluk Luas, produk yang berbentuk setengah jadi itu baru dikirim ke Teluk Bayur untuk di ekspor ke Luar negeri.

Perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. (Yodi, Salfadri, 2021) hasil penelitian pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terminal LPG Teluk Kabung Pertamina Patra Niaga dan penelitian (Bima Pramana Wiguna; Salfadri; Delvianti, 2021) Peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka akan tercipta semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi dari karyawan tersebut. Dengan adanya semangat kerja dan prestasi kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, motivasi kerja adalah faktor penting dari kinerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat penelitian yang dilakukan oleh Yodi, Salfadri (2021) yang meneumkan hasil yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terminal LPG Teluk Kabung Pertamina Patra Niaga dan penelitian fitri salfadri dengan hasil secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang. Hendaknya lingkungan kerja di perusahaan lebih ditingkatkan lagi dengan memberikan keamanan dan kenyamanan untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel Motivasi Kerja juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang.

Penelitian memiliki perbedaan dimana penelitian dilakukan pada PT. Teluk Luas Padang dimana responden yang digunakan lebih luas dari penelitian sebelumnya yaitu sebanyak 144 orang karyawan PT. Teluk Luas Padang dan penelitian ini juga menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel independen yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yodi, Salfadri, 2021) dan (Bima Pramana Wiguna; Salfadri; Delvianti (2021).

Kelemahan judul penelitian dilakukan pada karyawan PT. Teluk Luas Padang yang mana belum tentu mewakili semua karyawan PT. Teluk Luas Padang yang ada, selanjut penelitian digunakan hanya untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Ekasakti Padang, dan bisa diindikasikan karyawan PT. Teluk Luas Padang yang kuesioner ini belum tentu memahami secara detail sehingga penelitian masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu perlu masukan untuk peneliti selanjutnya.

Penelitian memiliki keterbaruan dengan penelitian terdahulu, dimana yang menjadi pembeda adalah adanya variabel komunikasi yang digunakan dan tidak ada pada penelitian sebelumnya, penelitian dilakukan pada tahun 2022 dan pada PT. Teluk Luas Padang yang mana belum ada peneliti yang melakukan dengan objek PT. Teluk Luas Padang, penelitian mengambil sampel lebih dari 50% jumlah responden yang ada di PT. Teluk Luas Padang.

Tujuan penelitian ini adalah Indikator yang manakah dominan dari komunikasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang serta

pengaruh secara parsial dan simultan komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah (2014:3) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Irham Fahmi (2016:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat “*profit oriented dan non profit oriented*” yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Suyadi (2015:77), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan Menurut Robbins & Judge (2015:78-79) yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

Komunikasi

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Komunikasi merupakan bentuk dari suatu informasi yang akan di sampaikan kepada penerima informasi baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan untuk membantu dalam keberlangsungan pemberian informasi kepada karyawan, agar tidak terjadi penafsiran yang berbeda.

Menurut Sutarji (2016:4), mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut Sutrisno (2017:17), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Robbins (2016:82) menyebutkan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan

kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.

Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016) ada beberapa indikator komunikasi, yaitu:

1. Pemahaman
Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.
2. Kesenangan
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.
3. Pengaruh pada sikap
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.
4. Hubungan yang makin baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Sering kali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.
5. Tindakan
Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut.

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
Guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga tidak menyilaukan.
- b. Sirkulasi udara di tempat kerja
Untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk menjaga proses metabolisme tubuh, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketersediannya oksigen yang cukup dalam tubuh. Ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan.
- c. Kebisingan di tempat kerja

- Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara-suara yang keberadaanya tidak dikehendaki oleh telinga.
- d. Keamanan di tempat kerja keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja.

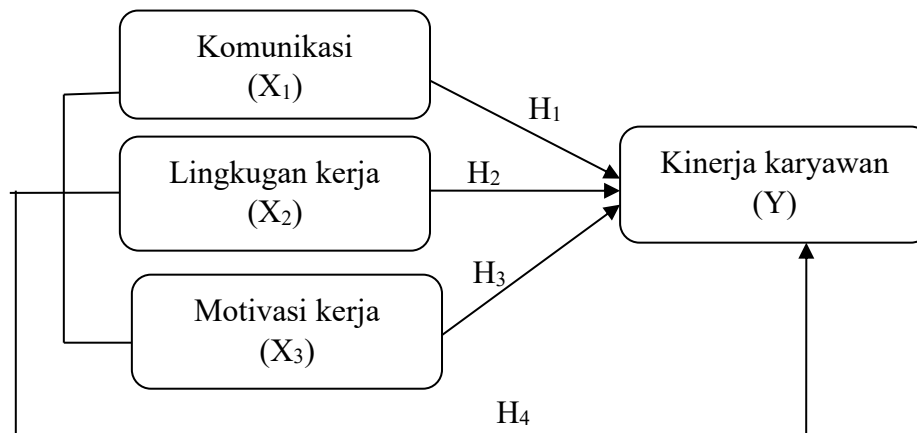
Motivasi Kerja

Menurut Gitosudarmo (2015:109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk (2019) indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁: Diduga bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.
- H₂: Diduga bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang
- H₃: Diduga bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang
- H₄: Diduga bahwa secara simultan komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di Kantor PT. Teluk Luas Kota Padang yang beralamat di Jalan Jl. By Pass Kel. Tanjung Saba Pitameh Kec. Lubeg, kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan

Yaitu pengumpulan data yang penulis lakukan melalui studi kepustakaan, internet, buku referensi, journal, skripsi dan artikel-artikel lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Penelitian lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek penelitian dengan memberikan kuesioner kepada responden

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data yang penulis gunakan adalah :

1. Angket (kuesioner)

Yaitu pembagian angket langsung pada tempat penelitian dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan secara tertulis kepada responden yaitu karyawan pada PT. Teluk Luas Padang

2. Dokumentasi

Data-data yang penulis peroleh adalah data-data yang berbentuk dokumen-dokumen sebelum penulis melakukan penelitian.

3. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dari informasi yang diperoleh dengan cara menanyakan langsung pada narasumber yaitu semua karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Sedangkan data kuantitatif yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk angka angka atau dalam bentuk satuan dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Data Primer adalah data yang berhubungan langsung dengan objek penelitian. Data dan informasi diperoleh secara langsung dari narasumber atau responden yang ada dilapangan dengan cara menyebarkan kuisisioner. Kuisisioner adalah salah satu alat yang digunakan untuk memperoleh data dari responden.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini semua karyawan pada PT. Teluk Luas Padang yang berjumlah 225 orang.

2. Sampel

Berdasarkan perhitungan maka diperoleh sampel sebanyak 144 orang responden.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Untuk menjawab permasalahan pertama dilakukan uji validitas, menurut Arikunto (2012) Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)

Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2014) Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji.

Menurut Hanafiah (2013) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6. Maka penelitian tidak terjadi reliabilitas jika di atas 0,60 Alpha Cronbachnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2014) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2014:105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF $<$ 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2014) Pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji glejser, yang mana jika variabel independen signifikan secara statistik ($<$ 0,05) mempengaruhi variabel dependen maka hal tersebut terdeteksi terjadi heteroskedastisitas, jika tingkat signifikan secara statistik ($>$ 0,05) maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode Analisis Data

Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghazali (2018:123-126), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2014:97).

Metode Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim M, 2015:98)

Ho : $b_i = 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap dependen

Ha : $b_i \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap dependen

2. Uji F

Pengujian hipotesis secara serempak (simultan) antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel tak bebas (Y), digunakan uji fisher (Uji-F)

Ho : $b_i = 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap dependen

Ha : $b_i \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, didapatkan nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 144 yang berarti data berdistribusi normal. Dimana signifikan data yang didapatkan sebesar $0,200 > 0,05$.
2. Uji Heteroskedastisitas, dapat kita lihat bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel (komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi) besar dari 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Uji Multikolinearitas, dapat kita lihat bahwa dari ketiga variabel (komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi) nilai tolerance yang bernilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang bernilai lebih kecil dari 10,00 disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisa Regresi Linear berganda

Tabel 1. Analisa Regresi Linear berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	59,576	13,480
	komunikasi	,303	,103
	lingkungan kerja	,008	,085
	motivasi kerja	,312	,063

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 59,576 + 0,303X_1 + 0,008X_2 + 0,312X_3 + e$

Dari persamaan diatas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 59,576 artinya jika tidak ada komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi ($X=0$) maka nilai kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang adalah sebesar konstanta yaitu 59,576 satuan.
2. Koefisien komunikasi 0,303, koefisien bernilai positif artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang dimana jika komunikasi naik satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang naik sebesar 0,303 satuan.

3. Koefisien lingkungan kerja 0,008, koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang dimana jika lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang naik sebesar 0,008 satuan.
4. Koefisien motivasi 0,312, koefisien bernilai positif artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang dimana jika motivasi naik satu satuan maka kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang naik sebesar 0,312 satuan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,775	,766	4,23656
a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,766. Hal ini berarti kontribusi pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang sebesar 76,60% sedangkan sisanya 23,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pelatihan, skill, kompetensi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Variabel komunikasi memiliki t-hitung (4,028) > t-tabel (1,97705) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.

Variabel lingkungan kerja memiliki t-hitung (0,092) < t-tabel (1,97705) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,927 > 0,05. Hal ini berarti bahwa H₂ ditolak dan H₀ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.

Variabel motivasi memiliki t-hitung (4,938) > t-tabel (1,97705) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₃ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.

2. Uji F

Berdasar tabel 4.18 dapat dijelaskan sebagai berikut: variabel komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki F hitung (9,858) > F tabel (2,67) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H₄ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai, “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Padang” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator dominan dari komunikasi adalah kesenangan, indikator dominan dari lingkungan kerja adalah kamanan di tempat kerja, indikator dominan dari motivasi kerja

- karyawan adalah pekerjaan itu sendiri dan indikator dominan dari kinerja karyawan adalah ketepatan waktu
2. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang
 3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang
 4. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang
 5. Variabel komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang

REFERENSI

- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2020. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Edison, Emron.et. al.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Cetakan Ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi).Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wiguna, B. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Pesisir Selatan. *Matua Jurnal*, 4(2), 241-254.
- Yopi Risma Fitri; Salfadri; Sunreni (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang *Jm*, Vol. , 3 No. 1 , Maret 2021, Hal: 197-207, Issn-P : 2355-0376 Issn-E : 2656-8322