



Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Padang

Periaman Hura¹, Novi Yanti²

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: periaman@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Periaman Hura

Abstract: *The research aims to determine the influence of work communication, work motivation, and work environment on the performance of PT Telkom Padang employees. Data collection methods are Field Research and Library Research. The population in this study were all employees of PT Telkom Padang consisting of 32 people and the sample used a total sampling of 32 people. The data analysis method uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and t and f hypothesis testing. The results of the research hypothesis are: (1) Work communication partially has a positive and significant effect on the performance of PT Telkom Padang employees. (2) Work motivation partially has a positive and significant effect on the performance of PT Telkom Padang employees. (3) The work environment partially has a positive and significant effect on the performance of PT Telkom Padang employees. (4) Contribution: Work communication, work motivation, and work environment variables have a positive and significant effect on the performance of PT Telkom Padang employees. (5) the contribution of work communication, work motivation, and work environment to performance is 97.9% while the remaining 2.1% is influenced by other variables not examined in this research.*

Keywords: *Work Communication, Work Motivation, Work Environment, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan dan Penelitian Kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Padang yang berjumlah 32 orang dan sampel yang digunakan total sampling sebanyak 32 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis t dan f. Hasil hipotesis penelitian adalah: (1) Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. (2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT Telkom Padang. (4) Kontribusi: Variabel komunikasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. (5) besarnya kontribusi komunikasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 97,9% sedangkan sisanya sebesar 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Salah satu perusahaan komunikasi terbesar di Indonesia adalah PT. Telkom. PT. Telkom merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengoperasian sistem Telkom telepon seluler dengan system GSM (*Global System for Mobile Communication*). Telkomsel memiliki empat merek kartu perdana yang dipasarkan di Indonesia yaitu satu merek kartu pasca bayar yaitu kartuHalo dan tiga merek kartu prabayar yaitu simPATI, Kartu AS dan Loop. Selain menjadi *top brand*, Telkomsel memiliki penghargaan “*Brand of The Year*” di ajang *World Branding Award 2019-2020*. Selain itu Telkomsel dinobatkan sebagai *Asia’s Top Influential Brand* dalam ajang *Influential Brand Awards 2019*.

Padang kota ke 3 terbesar di Sumatera setelah Palembang dan Medan. Kota Padang salah satu kota yang memiliki jumlah penduduk dimana dikenal dengan Kota mahasiswa karena memiliki beberapa universitas negeri dan swasta. Dengan kehadiran mahasiswa akan memberikan kontribusi pengaruh positif terhadap tingginya pengguna telepon seluler. Berikut adalah jumlah pengguna telepon seluler di Kota Padang berdasarkan merek:

Tabel 1. Pengguna Operator Telepon Seluler di Kota Padang

Operator Telepon Seluler	Presentase
Telkomsel	42,1%
Indosat	27,3%
XL-Axiata	1,2%
3 (Tri)	19%
Smartfreen	11,3%
Exis	14%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa jumlah pengguna telkomsel lebih banyak dengan presentasi 42,1% mengungguli para pesaingnya antara lain Indosat, XL-Axiata, 3 (Tri), Axis dan Smartfren. Hal ini membuat peneliti tertarik melakukan penelitian di Kota Padang. Data di atas memperlihatkan tingginya peminat kartu Telkomsel, hal ini memperlihatkan PT. Telkom Padang harus bisa mempertahankan hal tersebut dengan meningkatkan kinerja pegawainya dalam bekerja. Secara tidak langsung nilai kinerja karyawan berpengaruh terhadap citra perusahaan dalam kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja karyawan terhadap suatu perusahaan maka akan membantu keberhasilan terhadap perusahaan. (Liliweri, 2016:23).

Menurut Hasibuan (2016:173) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi,

intelegensi, motivasi kerja dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, komunikasi interpersonal, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan (Nawawi, 2015:72).

Pada PT. Telkom Cabang Padang, terdapat permasalahan berkenaan kinerja pegawai. Berdasarkan Survei awal yang peneliti lakukan dengan Ibu Rani staff bagian General Manager pada tanggal 17 Mei 2022 ditemukan permasalahan kinerja yaitu berupa nilai hasil kerja sehari-hari dan diukur setiap tahun yang disebut Nilai Kerja Individu (NKI) dan merupakan suatu pernyataan atas kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam batas nilai prestasi, dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Nilai Kerja Individu (NKI) Karyawan PT. Telkom Cabang Padang

No	Tahun	Nilai Kerja Individu (NKI)
1	2018	86,6%
2	2019	85,2%
3	2020	89,8%
4	2021	83,5%

Sumber: PT. Telkom Cabang Padang, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai kerja individu (NKI) karyawan PT. Telkom Cabang Padang dimana 86,6% pada tahun 2018, 85,2% pada tahun 2019 dan 89,8% pada tahun 2020, 83,5% tahun 2021. Nilai Kerja Individu (NKI). memperlihatkan persentase kinerja secara umum terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Telkom Padang dari tahun 2018-2020 cenderung mengalami fluktuasi, kondisi ini terlihat dari kinerja kategori baik dari tahun 2018-2020.

Hasil wawancara dengan Ibu Rani pada tanggal 2 Juni 2022 ditemukan permasalahan berkenaan kinerja yaitu masih rendahnya kuantitas kerja pegawai hal ini terlihat penyelesaian kerja yang masih ada mengalami keterlambatan, kualitas kerja masih rendah hal ini terlihat ditemukan masih adanya penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja dan masih adanya keterlambatan pegawai dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan ini maka indikator kinerja yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh Mas'ud (2014:224) yaitu (1) Kualitas kerja. (2) Kuantitas kerja. (3) Kehandalan, (4) Inisiatif dan (5) Kerajinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi kerja pegawai. Komunikasi menurut Amirullah (2017:206), adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing.

Berdasarkan Survei awal yang peneliti lakukan dengan Ibu Rani staff bagian General Manager pada tanggal 17 Mei 2022 mengatakan permasalahan Komunikasi yang terjadi di PT Telkom Padang adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang

mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak dimengerti oleh bawahannya terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti (tidak paham) akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi maka peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sutardji (2016:10) yaitu (1) pemahaman, (2) Kesenangan, (3) Pengaruh dan Sikap, (4) Hubungan yang makin baik dan (5) Tindakan. Komunikasi yang tepat akan meningkatkan kinerja sesuai dengan penelitian Pradana et al., (2019: 42–51) hasil penelitian ditemukan nilai sig 0,000 (sig < 0,05) maka dapat disimpulkan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Rsu Al-Islam H.M Mawardi di Krian.

Kemudian, masalah lain yang diamati penulis adalah motivasi kerja. Sudarmanto (2015:171), motivasi kerja bisa dijadikan upaya atau usaha seseorang dalam penggapaian tujuan organisasi yang harus diiringi dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan individunya. Pada kantor PT Telkom Indonesia cabang Padang, yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk melakukan promosi jabatan, prestasi kerja yang dihasilkan pegawai masih kurang baik (sedikit), pemberian penghargaan atas prestasi kerja pegawai dan kenaikan jabatan masih jarang dilakukan perusahaan kepada beberapa pegawai yang berprestasi hal ini mengakibatkan pegawai tidak merasa tertantang dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan permasalahan ini maka peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016: 93) yaitu (1) Tanggung Jawab, (2) Prestasi Kerja, (3) Peluang untuk maju, (4) Pengakuan Atas Kinerja dan (5) Pekerjaan yang menantang. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Widagdo (2019: 1–3) hasil penelitian ditemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang.

Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdapat kontribusi yang amat besar dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para perkerja yang memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti kelembapan, temperatur ventilasi, penerangan, dan keaduan, kebersihan tempat kerja dan pengadaan sarana prasarana kerja (Maulana, 2017:88). Menurut hasil pra survei yang telah dilakukan pada PT. Telkom Cabang Padang, yaitu terdapat permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik yaitu ruang kerja yang tidak tertata dengan indah. sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi pegawai, suasana tempat kerja yang tidak mendukung sehingga mengurangi kenyamanan kerja, ruang kerja dalam keadaan yang kurang bersih, dan masalah pengaturan tata letak yang kurang baik serta penerangan yang belum memadai sehingga menghambat karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan permasalahan ini maka indicator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sedarmayanti (2017:62) yaitu (1) Penerangan/cahaya ditempat kerja, (2) Suhu udara ditempat kerja, (3) Keamanan ditempat kerja, (4) Sirkulasi Udara ditempat kerja dan (5) Dekorasi ditempat kerja.

Lingkungan kerja terdapat kontribusi yang amat besar dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para perkerja yang memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas, hal ini didukung oleh teori yang

dikemukakan oleh Widagdo (2019: 1–3) hasil penelitian ditemukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh komunikasi kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Padang”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data Teknik Wawancara, Teknik Dokumentasi dan Teknik kuesioner. Jenis dan sumber data adalah primer, jenis data adalah kualitatif yang dikuantitafkan dengan masing menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Padang yang terdiri dari 32 orang. Sampel 32 orang menggunakan total sampling. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis t dan f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

- a. Semua item kinerja 1 sampai item kinerja 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,3610$
- b. semua item komunikasi kerja 1 sampai item komunikasi kerja 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,3610$
- c. semua item motivasi kerja 1 sampai item motivasi kerja 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,3610$
- d. semua item motivasi kerja 1 sampai item motivasi kerja 25 adalah valid dimana nilai *correlated item total correlation* $> 0,3610$

2. Uji reliabilitas

Semua item pertanyaan reliabel. Semua variabel reliabel disebabkan karena hasil *cronbach alpha* besar dari 0,3610 (untuk $n=30$ r tabel = 0,3610)

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Dijelaskan sebagai berikut bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju yaitu 17 orang (32,14%) dan kurang setuju sebanyak 9 orang (22,49%). Artinya banyak responden memberikan jawaban sangat setuju pada variabel kinerja. Hasil rerata variabel kinerja karyawan PT Telkom Padang sebesar 4,22 dengan kategori Baik artinya kinerja karyawan PT. Telkom Padang sudah terlaksana dengan baik.
2. Diperoleh informasi bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju yaitu 16 orang (50,52%) dan kurang setuju sebanyak 10 orang (22,87%). Artinya banyak responden memberikan jawaban sangat setuju pada variabel komunikasi kerja. Hasil rerata variabel komunikasi kerja karyawan PT. Telkom Padang sebesar 4,18 dengan kategori Baik artinya komunikasi kerja karyawan PT. Telkom Padang sudah berjalan dengan baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan.

3. Diperoleh informasi bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju yaitu 17 orang (54,63%) dan kurang setuju sebanyak 7 orang (17,62%). Artinya banyak responden memberikan jawaban sangat setuju pada variabel motivasi kerja. Hasil rerata variabel motivasi kerja karyawan PT. Telkom Padang sebesar 4,30 dengan kategori Baik artinya motivasi kerja karyawan PT. Telkom Padang adalah baik dalam bekerja.
4. Diperoleh informasi bahwa jawaban responden terbanyak adalah sangat setuju yaitu 16 orang (48,88%) dan kurang setuju sebanyak 8 orang (19,12%). Artinya banyak responden memberikan jawaban sangat setuju pada variabel lingkungan kerja. Hasil rerata variabel lingkungan kerja karyawan PT. Telkom Padang sebesar 4,19 dengan kategori Baik artinya lingkungan kerja karyawan PT. Telkom Padang sudah tercipta dengan baik dan kondusif.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.088	4.081		2.472	.020
komunikasi_kerja_x1	0.353	.071	.357	4.975	.000
motivasi_kerja_x2	0.604	.072	.599	8.393	.000
lingkungan_kerja_x3	0.133	.044	.093	3.036	.005

Dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.088 + 0.353 X_1 + 0.604 X_2 + 0.133 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 10.088, artinya jika tidak ada komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja ($X_1=X_2=X_3=0$) maka nilai kinerja karyawan PT. Telkom Padang adalah sebesar konstanta yaitu 10.088, satuan. Penelitian ini jika tidak ada variabel komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja maka nilai kinerja konstan sebesar 10.088 satuan.
2. Koefisien regresi variabel komunikasi kerja karyawan PT. Telkom Padang adalah 0.353, artinya peningkatan komunikasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Padang sebesar 0.353. Hal ini terbukti komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Padang.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja karyawan PT. Telkom Padang adalah 0.604, artinya peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Padang sebesar 0.604. Hal ini terbukti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Padang.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja karyawan P PT. Telkom Padang adalah 0.133, artinya peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Padang sebesar 0.133. kinerja karyawan PT. Telkom Padang. Hal ini terbukti lingkungan kerja kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Padang

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.981	.979	1.680

Nilai koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,979 hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Padang adalah 97,9% sedangkan sisanya 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel 5. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.088	4.081		2.472	.020
komunikasi_kerja_x1	0.353	.071	.357	4.975	.000
motivasi_kerja_x2	0.604	.072	.599	8.393	.000
lingkungan_kerja_x3	0.133	.044	.093	3.036	.005

Dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- Nilai t hitung dari variabel komunikasi kerja adalah sebesar 4.975 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $\text{df} = 32 - 3 = 29$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.699, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $4.975 > 1.699$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang.
- Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 5.393 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $\text{df} = 32 - 3 = 29$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.699, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $5.393 > 1.699$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang.
- Nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3.036 dan nilai ($\text{sig} = 0,005 < 0,05$). Dengan $\text{df} = 32 - 3 = 29$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.699, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $3.036 > 1.699$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang

2. Uji Simultan

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4000.945	3	1333.648	472.543	.000 ^b
Residual	79.024	28	2.822		
Total	4079.969	31			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 472.543 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df= 32 - 3 - 1 = 28$, maka nilai F tabel adalah 2,558, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$) berarti H4 diterima. Hal ini berarti variabel komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Padang.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan variabel komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang. Komunikasi proses pertukaran informasi anatar individu melalui suatu sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Ini merupakan modal utama ketika hendak membangun lingkungan yang positif dalam organisasi.

Komunikasi menurut Amirullah (2017:206), adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap-hadapan, telepon, memo, atau laporan. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing.

Pace & Faules (2015:171) mengemukakan Pertukaran gagasan diantara para karyawan dalam suatu perusahaan dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal dalam perusahaan sehingga pekerjaan berjalan. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi antara pribadi dan komunikasi organisasi komunikasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Zinni et al. (2021: 1124–1135) yang menyatakan bahwa Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. Penelitian lain oleh Kristina et al. (2021: 644) yang menyatakan bahwa Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Maidiyanto et al. (2021: 122–152) yang menyatakan bahwa Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja. Penelitian (Ferdian & Charitas, (2020: 143–149) yang menyatakan bahwa Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain oleh Fachrezi & Khair (2020: 107–119) yang menyatakan bahwa Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang.

Sudarmanto (2015:171), motivasi kerja bisa dijadikan upaya atau usaha seseorang dalam penggapaian tujuan organisasi yang harus diiringi dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan individunya. Pada kantor PT Telkom Indonesia cabang Padang, yaitu kurangnya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk melakukan promosi jabatan, prestasi kerja yang dihasilkan pegawai masih kurang baik (sedikit), pemberian penghargaan atas prestasi kerja pegawai dan kenaikan jabatan masih jarang dilakukan perusahaan kepada beberapa pegawai yang berprestasi hal ini mengakibatkan pegawai tidak merasa tertantang dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang ditetapkan, berkerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara baik sebelumnya. Mangkunegara (2017:62) teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam berkerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair (2020: 107–119) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja. Penelitian (Kristina et al., 2021: 644) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. Penelitian lain oleh (Zinni et al., 2021: 1124–1135) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian lain oleh (Ferdian & Charitas, 2020: 143–149) menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja Karyawan. Penelitian (Deni Faisal Mirza et al., 2020: 228–233) menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang.

Lingkungan kerja terdapat kontribusi yang amat besar dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti kelembapan, temperatur ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan pengadaan sarana prasarana kerja (Maulana, 2017:88). Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan

bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga pengaturan kerja baik metode secara individual maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, di mana karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan keselamatan kerjanya terjamin oleh pihak perusahaan, sehingga semakin baik lingkungan kerja diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan (Widagdo, 2019: 1–3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi & Khair (2020: 107–119) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian (Kristina et al., 2021: 644) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. Penelitian lain oleh (Zinni et al., 2021: 1124–1135) yang menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan variabel komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang.

Teori yang dikembangkan oleh Abdullah (2014:281) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”.

Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hal ini menyatakan bahwa komunikasi motivasi dan lingkungan kerja menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada kinerja karyawan. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkan. Seperti penghargaan atau *reward* yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dan gaji yang layak dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Ratnasari (2017) yang menyatakan bahwa Dari uji F (Simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 41,243 dengan $\text{sig.} < \alpha < 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) mendeterminasi secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$ pada karyawan perusahaan umum (Perum) BULOG SUB-DIVRE Kota Batam.

Penelitian lain oleh Fitriana et al (2019) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Palembang. Penelitian (Pradana et al., 2019: 42–51) hasil penelitian ditemukan terdapat komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Al-Islam H.M Mawardi di Krian. Penelitian lain oleh (Widagdo, 2019: 1–3), hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang. Penelitian (Riyanto & Susilowati, 2019: 105–112) hasil analisis ditemukan terdapat Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dps (Dapur Pangan Sejahtera) Catering Jakarta Tahun 2018.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang, hasil pengolkahan data ditemukan :

1. Koefisien regresi komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang, dimana t_{hitung} 4.975 dan nilai ($sig = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 32 - 3 = 29$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.699, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.975 > 1.699$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang.
2. Koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang, dimana t_{hitung} 5.393 dan nilai ($sig = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 32 - 3 = 29$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.699, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.393 > 1.699$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang, dimana t_{hitung} 3.036 dan nilai ($sig = 0,005 < 0,05$). Dengan $df = 32 - 3 = 29$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.699, dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.036 > 1.699$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Padang.
4. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 472.543 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df= 32 - 3 - 1 = 28$, maka nilai F tabel adalah 2,558, maka dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) berarti H_4 diterima. Hal ini berarti variabel komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Telkom Cabang Padang
5. Koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,979 hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Padang adalah 97,9% sedangkan sisanya 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan lainnya.

REFERENSI

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Amirullah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. *Manajemen kinerja, Manajemen Kinerja/Wibowo - Jakarta: Rajawali Pers, § (2017)*.
- Danang, S. (2016). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Deni Faisal Mirza, Rosa, L., Pantun, H. L., Stevanny, Leonardo, V., & Wijaya, T. (2020). The Influence of Motivation, Communication and The Work Environment on Employee Performance at PT Samudera Raya Berjaya. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119. ISSN 2623-2634 (online), 3.
- Ferdian, A., & Charitas, L. P. A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT . TELKOMSEL The Effect of Communication and Organization Culture on Employee Perfomance Head Office PT . Telkomsel. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12.
- Fitriana, N., Fahmi, M., & Oktaviani, R. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 8.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. (2016). Organisasi dan Motivasi. In *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Kristina, U., Agussalim, & Sunreni. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Sma Negeri 1 Koto Xi Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. *Matua*, 3.
- Liliweri, A. (2016). *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Maidiyanto, R., Asmui, A., & Sompaa, A. T. (2021). The Effect of Work Motivation, Work Environment and Quality of Communication on Employee Performance At the Regional Secretariat of South Kalimantan Province, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya* (hal. 156).
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mas'ud. (2014). *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Maulana. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. ISBN/ISSN. 978-602-8394-94-9. Yogyakarta.
- Nawawi. (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pace, W., & Faules. (2015). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pradana, Y., Balafif, M. M., & Noviandari, I. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsu Al-Islam H.M Mawardi di Krian. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riyanto, A., & Susilowati, D. E. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dps (Dapur Pangan Sejahtera) Catering Jakarta Tahun 2018, 1.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sudarmanto. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *paradigma*.
- Sutardji. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi. Pertama. Dee Publish. Yogyakarta.
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog

Sub-Divisi Kota Batam. *Bening*, 1.

Widagdo, H. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTP Ibu Kartini Semarang, 1.

Zinni, et all. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5.