

The Influence of Communication, Work Motivation, and Work Environment on Employee Work Performance Studies on Employees of PT. Global Indo Perkasa Prime in Jakarta

Petrus Faldiano Tri Putra Paila^{1*}, Prayekti²

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Corresponding Author: Petrus Faldiano Tri Putra Paila aldypaila41@gmail.com

ARTICLE INFO

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

Received : 24, April

Revised : 26, Mei

Accepted: 28, June

©2023 Paila, Prayekti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

This study aims to determine: 1) the effect of communication on employee work. 2) the influence of work motivation on employee performance 3) the influence of the work environment on employee performance. 4) the effect of communication, work motivation, and work environment on employee performance. The population of this research is 60 employees of PT. Global Indo Perkasa Prime. The number of samples used was 60 employees of PT. Global Indo Perkasa Prime Jakarta. This research is quantitative with a sampling technique using saturated sampling. The data collection technique used was through sending a questionnaire link which was sent online to the respondents. Data were analyzed using linear regression. The results of this study indicate that the communication variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a value of <0.05 (5%).

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Global Indo Perkasa Perdana di Jakarta

Petrus Faldiano Tri Putra Paila^{1*}, Prayekti²

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Corresponding Author: Petrus Faldiano Tri Putra Paila aldypaila41@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi kerja Karyawan

Received : 24, April

Revised : 26, Mei

Accepted: 28, June

©2023 Paila, Prayekti: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh Komunikasi terhadap kerja kerja karyawan. 2) pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. 4) pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Global Indo Perkasa Perdana. Jumlah Sampel yang digunakan 60 responden karyawan PT. Global Indo Perkasa Perdana Jakarta. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui pengiriman *link* kuesioner yang dikirimkan secara *online* kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan Regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai $< 0,05$ α (5%).

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat, tingkat pertumbuhan ekonomi, dan tingkat permintaan yang semakin tinggi mengakibatkan timbulnya berbagai macam persaingan industri yang harus memenuhi permintaan kebutuhan masyarakat. Hal ini membuat persaingan perdagangan semakin ketat, terutama antara perusahaan yang bergerak di bidang yang sama. Persaingan terjadi karena konsumen dapat dengan mudah mengalihkan permintaannya kepada produk pesaing yang lebih baik. Oleh karena itu, setiap perusahaan berkompetisi untuk menyediakan jasa dan produk yang terbaik bagi masyarakat. Tercapainya tujuan perusahaan ini tidak hanya bergantung pada peralatan teknologi modern tetapi juga bergantung kepada sumber daya manusia yang menjalankannya. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi perusahaan. Perusahaan memiliki tugas penting untuk mengembangkan dan mendorong kompetensi karyawan agar memiliki prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja dari karyawan akan menghasilkan banyak keuntungan bagi perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan yang lain dan mampu memenuhi permintaan pasar.

Setelah perusahaan merekrut, melatih, dan menempatkan karyawan pada posisi tertentu perusahaan harus memusatkan perhatian pada penciptaan kondisi yang mendukung prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2005). Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan, dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit untuk tercapai atau bahkan tidak dapat terwujud sama sekali. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Umi (2016), Ngakan dan Luh (2021) membuktikan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Komunikasi merupakan hubungan kerja di antara para karyawan yang mana hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terjalin kerja sama yang baik antara semua pihak dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang kurang antara para karyawan menyebabkan konflik dalam bekerja maka hal ini perlu dihindari. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan pada akhirnya hal ini akan mempengaruhi kualitas hasil kerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari prestasi kerja.

Theodora, John, dan Sonny (2015) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka hal ini akan menciptakan suasana positif di dalam perusahaan, rekan kerja senang, dan merasa aman di tempat kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif demi menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan tertata rapi juga akan semakin mendorong produktivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dilihat dari penataan dokumen dan berkas-berkas yang penempatannya tidak pada tempatnya disebabkan oleh minimnya tempat penyimpanan dokumen yang tersedia, sehingga menyebabkan ruangan menjadi sempit dan panas, akibatnya pegawai menjadi cepat jenuh dan akhirnya berdampak pada jam kerja dan kurang fokusnya karyawan dalam bekerja. Jika karyawan kurang fokus dalam bekerja maka hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Latifah dan Nurmalasari (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja dengan Prestasi kerja.

Tempat penelitian di PT. Golbal Indo Perkasa Perdana Jakarta
PT. Global Indo Perkasa Perdana Jakarta adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi rumah mewah di Jakarta. Sebagai perusahaan jasa konstruksi maka PT. Global Indo Perkasa Perdana sangat memperhatikan kepuasan pelanggan sehingga perusahaan dapat bertahan di dunia usaha yang terus bersaing memberikan jasa yang terbaik bagi pelanggan. Untuk mendukung hal ini maka PT. Global Indo Perkasa Perdana harus mampu menciptakan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat dan dengan begitu perusahaan dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan kebutuhan dan keinginan pelanggan.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan (Sikula, 2015). Menurut Sastrohadiwiryo (2013) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2005) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

Selanjutnya Hasibuan (2015) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan. Jadi dapat diambil kesimpulan menurut Hasibuan (2015) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Mangkunegara (2013) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Komunikasi

Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan komunikasi untuk berinteraksi dengan manusia lainnya, begitupun dalam organisasi dibutuhkan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan atau pun sebaliknya dengan cara penyampaian ide, pemikiran, gagasan dan penyampaian arus informasi dengan berkomunikasi. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa :“Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Menurut Marwansyah (2012) mengemukakan bahwa “Komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama”. Menurut Dr. Arni Muhammad (2019), mengemukakan bahwa :“Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mnengubah tingklah laku”. Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud dengan komunikasi dalam penelitian ini adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan

kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2013), "Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

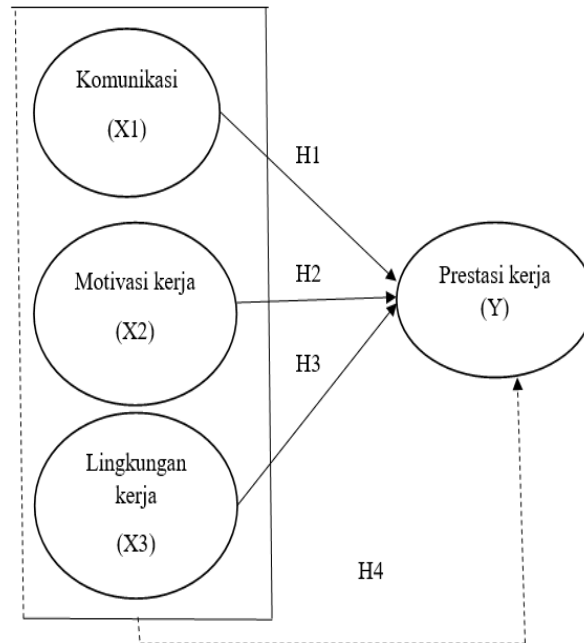
Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan prestasi karyawan. motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 2005). Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta, 2002). Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005). motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2008).

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jika baik tidaknya suatu lingkungan kerja para pegawai secara definisi dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap para pegawai yang berada di suatu lingkungan kerja. Nitisemito dalam Sugiyarti (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Menurut Mangkunegara dalam Dhermawan (2012) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam

lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hipotesis



Gambar 1. Kerangka pikir Peneliti

Komunikasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

Komunikasi karyawan sangat penting untuk karyawan dalam menghadapi situasi yang ada di sekitarnya, Juga memberikan dan menerima informasi. Dengan komunikasi yang baik di dalam organisasi maka akan menjadi pedoman dalam memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh. (Feibe M.M Munde, Rita N.Taroreh Irvan Trang 2019) Hasil penelitian yang didapat, Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Komunikasi, Pengembangan Karir dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.(Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses komunikasi yang saat ini diterapkan memberikan pengaruh yang besar pada sikap karyawan dan hubungan antar karyawan serta hubungan antara karyawan dan pimpinan, bisa dikatakan bahwa dampak dari komunikasi ini membuat hubungan masing-masing individu menjadi semakin baik.

H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Motivasi sangat penting bagi karyawan. Memiliki motivasi akan mendorong karyawan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Oleh karena itu untuk mencapai prestasi kerja yang baik perlu adanya motivasi. Motivasi berpengaruh baik terhadap prestasi kerja karyawan didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh. (Adya Hermawati 2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan secara bersama-sama membawa pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Lingkungan kerja sangat penting untuk karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, suhu udara termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja sangat penting didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh. (Nurhasah 2010) Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dan sesuai dengan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan data yang ada, maka ditarik suatu kesimpulan X1 (Lingkungan Fisik) dan variabel X2 (Lingkungan Non Fisik), keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Deni Kuniardi(2018) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Komunikasi, Motivasi Kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

Utomo, Ardi dan Dewi (2016) mengenai komunikasi, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Secara parsial komunikasi, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dan lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan

apabila faktor-faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

H4 : Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu dengan melakukan perhitungan dari sampel yang sudah didapatkan melalui pernyataan-pernyataan dari responden. pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel jenuh, teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi dengan jumlah populasi yang ada pada PT. Global Indo Perkasa Perdana yaitu sebanyak 60 orang responden. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disusun oleh skala likert dan dianalisis menggunakan metode statistika dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN

Tabel.1 karakteristik responden

Variable	Pertanyaan	r- hitung	r-tabel	Keterangan
Komunikasi	1	0.721	0.2542	Valid
	2	0.822	0.2542	Valid
	3	0.749	0.2542	Valid
	4	0.736	0.2542	Valid
	5	0.686	0.2542	Valid
Motivasi Kerja	1	0.710	0.2542	Valid
	2	0.696	0.2542	Valid
	3	0.783	0.2542	Valid
	4	0.731	0.2542	Valid
	5	0.714	0.2542	Valid
	6	0.607	0.2542	Valid
Lingkungan kerja	1	0.478	0.2542	Valid
	2	0.810	0.2542	Valid
	3	0.739	0.2542	Valid
	4	0.816	0.2542	Valid
	5	0.690	0.2542	Valid
Prestasi Kerja Karyawan	1	0.570	0.2542	Valid
	2	0.772	0.2542	Valid
	3	0.791	0.2542	Valid
	4	0.858	0.2542	Valid
	5	0.665	0.2542	Valid

Sumber data diolah 2023

Karakteristik responden berdasarkan usia terlihat bahwa usia responden yang paling dominan antara usia 20-25 Tahun dengan frekuensi sebanyak 51 atau 85,0% responden. karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir terlihat bahwa responden yang paling dominan berpendidikan S1 dengan frekuensi sebanyak 38 atau 63,3% responden.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti tabel di atas diketahui semua butir pertanyaan memiliki r -hitung $>$ r -tabel, maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $>$ 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

HASIL UJI HIPOTESIS

Tabel.2 Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
Model				Beta		
1	(Constant)	-4.276	1.243		-3.440	.001
	Komunikasi	.251	.105	.209	2.397	.020
	Motivasi Kerja	.192	.077	.177	2.484	.016
	Lingkungan Kerja	.687	.093	.619	7.399	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber : Data Premier Diolah 2023

Hasil Analisis Regresi Linier Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja. Uji t bertujuan untuk menguji Komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan, Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai p value dengan α (5%). Pengujian dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS pada tabel 4.15. Variabel Komunikasi memiliki t-hitung sebesar 2,397 dengan signifikansi $0,020 < 0,05$ atau α (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil uji determinasi (R²)

**Tabel.3 Hasil Uji Determinasi
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.881	.874	1.043

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi

Sumber : Data Premier Diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R square* sebesar 0,881 hal ini berarti 88% variabel Motivasi Kerja dipengaruhi oleh variabel Komunikasi, Motivasi kerja dan lingkungan kerja. *Standard error estimate* (SEE) sebesar 1,043 semakin kecil nilai *Standard error estimate* (SEE) maka akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen.

PEMBAHASAN

• Hipotesis 1

Komunikasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) maknanya adalah apa bila komunikasi (X1) mengalami peningkatan maka Prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Global Indo Perkasa Perdana akan mengalami peningkatan signifikan. Kesimpulan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dapat di terima kemudian di buktikan dengan hasil uji T dimana hasil t hitung sebesar 2,379 lebih besar dari t tabel 1,705. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan Feibe M.M Munde dan Rita N. Taroreh Ivan Trang (2019) yang menyatakan bahawa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT pegadaian (Persero) Kanwil v Manado.

• Hipotesis 2

Motivasi kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) maknanya adalah apa bila Motivasi Kerja (X2) mengalami peningkatan maka Prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. GLOBAL Indo Perkasa Perdana akan mengalami peningkatan signifikan. Kesimpulan hipotesis ke dua (H2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) dapat di terima kemudian di buktikan dengan hasil uji T dimana hasil t hitung sebesar 2,484 lebih besar dari t tabel 1,705. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adya Hermawati (2012), yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis 3

Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) maknanya adalah apa bila Lingkungan Kerja (X3) mengalami peningkatan maka Prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. GLOBAL Indo Perkasa Perdana akan mengalami peningkatan signifikan. Kesimpulan hipotesis ke dua (H3) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y) dapat di terima kemudian di buktikan dengan hasil uji T dimana hasil t hitung sebesar 7,399 lebih besar dari t tabel 1,705. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Nurhasanah (2010), yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Hipotesis 4

Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil Komunikasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y). hal dilihat dari dari f hitung diperoleh sebesar $137,745 > 3,34$ sehingga kesimpulannya variabel Komunikasi (X1), motivasi kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan atau bersama sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan (Y). Untuk mngetahui sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat maka digunakan rumus koefisien determinasi. Sehingga berdasarkan hasil output SPSS 25 didapatkan nilai adjusted R Square (Koefisien determinasi) sebesar 0,881 yang artinya pengaruh variabel Independen X terhadap Y sebesar 80%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Feibe M.M Munde (2010) dan Adya Hermawati (2012) Bahwa variabel Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja studi kasus PT. Global Indo Perkasa Perdana maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Global Indo Perkasa Perdana
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Global Indo Perkasa Perdana
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Global Indo Perkasa Perdana
- d. Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Global Indo Perkasa Perdana

PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh lagi Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Global Indo Perkasa Perdana di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. S. (2021). The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompot Dhuafa Integrated Health Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 182-188.
- Astuti, Anisah Sri, etal. The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompot Dhuafa Integrated Health Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 2021, 6.1: 182-188.
- Astuti, Anisah Sri. "The Role of Teamwork, Work Environment, Compensation System in an Effort to Increase Employee Extrinsic Motivation at the Dompot Dhuafa Integrated Health Hospital." *European Journal of Business and Management Research* 6.1 (2021): 182-188.
- Cahyanto, B. D. P., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Cakra Tranports Utama Jimbaran, Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Cahyanto, Bobby Dwiki Putra, and I. Wayan Mudiarta Utama. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Cakra Tranports Utama Jimbaran, Bali. Diss. Udayana University, 2016.
- Cahyanto, Bobby Dwiki Putra; Utama, I. Wayan Mudiarta. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Cakra Tranports Utama Jimbaran, Bali. 2016. PhD Thesis. Udayana University.
- Elvie, M. (2019). The influence of organizational culture, compensation and interpersonal communication in employee performance through work motivation as mediation. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 133.
- Elvie, Maria. "The influence of organizational culture, compensation and interpersonal communication in employee performance through work

motivation as mediation." *International Review of Management and Marketing* 9.5 (2019): 133.

Elvie, Maria. The influence of organizational culture, compensation and interpersonal communication in employee performance through work motivation as mediation. *International Review of Management and Marketing*, 2019, 9.5: 133.

Juliarti, P. A. D., Agung, A. A. P., & Sudja, I. N. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20553-20562.

Juliarti, Putu Ayu Diah, Anak Agung Putu Agung, and I. Nengah Sudja. "Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable." *International Journal of Contemporary Research and Review* 9.03 (2018): 20553-20562.

Juliarti, Putu Ayu Diah; Agung, Anak Agung Putu; Sudja, I. Nengah. Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 2018, 9.03: 20553-20562.

Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.

Julita, Julita, and Nel Arianty. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan." (2018): 195-205.

Julita, Julita; Arianty, Nel. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. 2018.

Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).

Lakoy, Amanda Carolina. "Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.3 (2015).

- Lakoy, Amanda Carolina. Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2015, 3.3.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Lawasi, Eva Silvani, and Boge Triatmanto. "Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 5.1 (2017): 47-57.
- Lawasi, Eva Silvani; Triatmanto, Boge. Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2017, 5.1: 47-57.
- Nurhasanah, Andi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda." *Jurnal Eksis* 6.1 (2010): 1349-1356.
- Nurhasanah, A. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 6(1), 1349-1356.
- Nurhasanah, Andi. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Eksis*, 2010, 6.1: 1349-1356.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Nisa, Indah Choirun, Rooswidjajani Rooswidjajani, and Yuntawati Fristin. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 5.2 (2018).
- Nisa, Indah Choirun; Rooswidjajani, Rooswidjajani; FRISTIN, Yuntawati. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2018, 5.2.
- Paracha, M. U., Qamar, A., Mirza, A., Hassan, I. U., & Waqas, H. (2012). Impact of leadership style (transformational & transactional leadership) on employee performance & mediating role of job satisfaction. *Study of*

private school (educator) in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(4), 55-64.

Paracha, M. Umer, et al. "Impact of leadership style (transformational & transactional leadership) on employee performance & mediating role of job satisfaction. Study of private school (educator) in Pakistan." *Global Journal of Management and Business Research* 12.4 (2012): 55-64.

Paracha, M. Umer, et al. Impact of leadership style (transformational & transactional leadership) on employee performance & mediating role of job satisfaction. Study of private school (educator) in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 2012, 12.4: 55-64.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*.

Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, and Rachmad Gunawan. "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia." *International journal of law and management* (2017).

Pawirosumarto, Suharno; Sarjana, Purwanto Katijan; Gunawan, Rachmad. The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 2017.

Purwanto, S. B. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 139-144.

Purwanto, Sony Bagus. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 11.1 (2013): 139-144.

- Purwanto, Sony Bagus. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2013, 11.1: 139-144.
- Rahardjo, S. (2014). The effect of competence, leadership and work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in Surakarta City, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59-74.
- Rahardjo, Sri. "The effect of competence, leadership and work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in Surakarta City, Central Java, Indonesia." *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences* 3.6 (2014): 59-74.
- Rahardjo, Sri. The effect of competence, leadership and work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in Surakarta City, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2014, 3.6: 59-74.
- Ramawati, D., & Tridayanti, H. (2020). The effect of work communication, motivation and discipline on employee performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 1(1), 1-15.
- Ramawati, Dina, and Hermien Tridayanti. "The effect of work communication, motivation and discipline on employee performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo." *IJESS International Journal of Education and Social Science* 1.1 (2020): 1-15.
- Ramawati, Dina; Tridayanti, Hermien. The effect of work communication, motivation and discipline on employee performance Pt. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 2020, 1.1: 1-15.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342-348.
- Riyanto, Setyo, Ady Sutrisno, and Hapzi Ali. "The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock

- exchange." *International Review of Management and Marketing* 7.3 (2017): 342-348.
- Riyanto, Setyo; Sutrisno, Ady; Ali, Hapzi. The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 2017, 7.3: 342-348.
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2018). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance.
- Sapada, Achmad Faisal A., et al. "The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance." (2018).
- Sapada, Achmad Faisal A., et al. The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. 2018.
- Saragi, D. D., Suhada, S., & Sari, P. S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 55-79.
- Saragi, Donny Domingo, Suhada Suhada, and Puput Sekar Sari. "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18.1 (2021): 55-79.
- Saragi, Donny Domingo; Suhada, Suhada; Sari, Puput Sekar. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 2021, 18.1: 55-79.