

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DHARMA PACIFICENGINEERING

Rona Tanjung¹⁾, Hutri Agus Romi²⁾, Faqar Firmansyah³⁾

¹⁾³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibnu Sina
ronatanjung07@gmail.com, hutri_romi@yahoo.com.sg, faqarfirmanisyah12@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dharma Pacific Engineering. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan keempat variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract: This research aims to determine the effect of motivation, communication, organizational commitment and work environment on employee performance in PT. Dharma Pacific Engineering. This type of research is quantitative. The population of this research are all employees in PT. Dharma Pacific Engineering. The sampling technique used is the saturated sampling with the number of samples counted to 33 respondents. The data was collected using questionnaires that has been tested for validity and reliability. The data was analyzed using a classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing using the IBM SPSS 26 Software. The results of this research are motivation do not have a positive and not significant effect on employee performance. communication has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment do not have a positive and not significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the four variables has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Motivation, Communication, Organizational Commitment, Work Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja perusahaan juga dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas karyawan secara total seperti memberikan motivasi, mulai dari karyawan dengan kedudukan kerja terendah sampai pada karyawan yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering berjumlah 33 orang, yang mana masing-masing karyawan tersebut mempunyai motif maupun latar belakang kebutuhan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya untuk kinerja yang baik. Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Sunnyoto, 2015). Motivasi merupakan salah satu faktor untuk dapat menumbuhkan semangat dan gairah kerja pada karyawan. Walaupun pada dasarnya motivasi tidak sepenuhnya tanggungjawab perusahaan untuk membuat karyawan semangat untuk bekerja, akan tetapi dorongan yang diberikan setidaknya memberikan dampak baik untuk karyawan itu sendiri.

Dalam bekerja, pemimpin dan karyawan tidak terlepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk melakukan tugas masing-masing. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi antar keduanya. Apabila suatu perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi maka hal ini dapat menyebabkan miss communication,

sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif, diperlukan transmisi data dan keterampilan tertentu dari pengirim data dan penerima informasi.

Komitmen organisasi juga termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012). Komitmen organisasi sangat penting terjadi di dalam perusahaan, karena karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menciptakan kinerja yang kompeten.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Ini ada di sekitar bentuk fisik atau non-fisik karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana karyawan merasa nyaman bekerja Ketika lingkungan tempat kerja yang mereka rasakan tidak baik. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

PT. Dharma Pacific Engineering merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan

pengelolaan perakitan elektronik. PT. Dharma Pacific Engineering sebagai bidang produksi dan pengelolaan perakitan elektronik dituntut untuk menunjukkan kualitas kinerja yang baik. Besarnya tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan menuntut mereka untuk cakap, tangguh, dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Pendekatan kuantitatif deskriptif ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, komunikasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi dari seluruh karyawan PT. Dharma Pacific Engineering. Jumlah populasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah 33 orang karyawan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah :

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur dengan konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Nurhasanah, 2017).

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian keprilakuan mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Nurhasanah, 2017).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada uji normalitas, peneliti menggunakan cara uji visual. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data yang ada mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang berdistribusi normal artinya adalah data tersebut mempunyai sebaran merata sehingga benar-benar mewakili populasi (Nurhasanah, 2017).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel dengan variabel bebas lainnya dalam suatu analisis regresi linier berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali 2013).

- c. Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali (2013), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu secara visual dan secara empiris. Pengujian ini secara visual dan diamati pada *Scatter Plot*.
3. Uji Regresi Linear Berganda
Menurut Ghozali (2013), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda yang menggunakan program *Statistical Product Service Solution (SPSS) versi 26.0*.
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji T (Uji Parsial)
Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (Motivasi, komunikasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan). Menurut (Ghozali, 2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05.
 - b. Uji F (Anova)
Menurut (Ghozali, 2013) uji

statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

- c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2013).

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1P1	0,667	0,355	Valid
	X1P2	0,671	0,355	Valid
	X1P3	0,885	0,355	Valid
	X1P4	0,671	0,355	Valid
	X1P5	0,810	0,355	Valid
Komunikasi (X2)	X2P1	0,813	0,355	Valid
	X2P2	0,865	0,355	Valid
	X2P3	0,830	0,355	Valid
	X2P4	0,784	0,355	Valid
	X2P5	0,679	0,355	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3P1	0,916	0,355	Valid
	X3P2	0,957	0,355	Valid
	X3P3	0,576	0,355	Valid
	X3P4	0,862	0,355	Valid
	X3P5	0,899	0,355	Valid
Lingkungan Kerja (X4)	X2P1	0,760	0,355	Valid
	X2P2	0,779	0,355	Valid
	X2P3	0,819	0,355	Valid
	X2P4	0,883	0,355	Valid
	X2P5	0,800	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,808	0,355	Valid
	Y2	0,900	0,355	Valid
	Y3	0,921	0,355	Valid
	Y4	0,831	0,355	Valid
	Y5	0,770	0,355	Valid
	Y6	0,946	0,355	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2022
Berdasarkan hasil uji validitas diatas, diperoleh nilai korelasi atau rhitung dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan rtabel sebesar 0,355. Berdasarkan nilai ketentuan rhitung > rtabel. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini seluruh instrument variabel yang digunakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

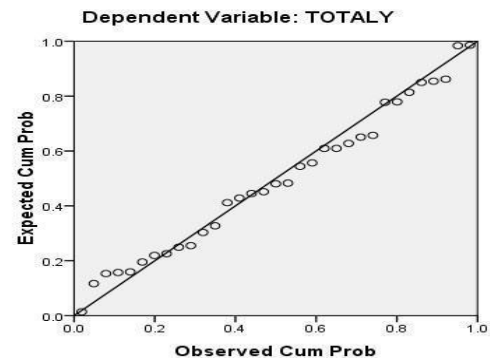
Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketentuan Realibilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,774	0,70	Reliabel
Komunikasi Kerja (X2)	0,854	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,922	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X4)	0,866	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,930	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022
Berdasarkan tabel 2, nilai cronboarch alpha pada masing-masing variabel penelitian lebih dari nilai batas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan gambar 1. uji *probability plot* di atas terlihat titik-titik menyebar dan mendekat disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

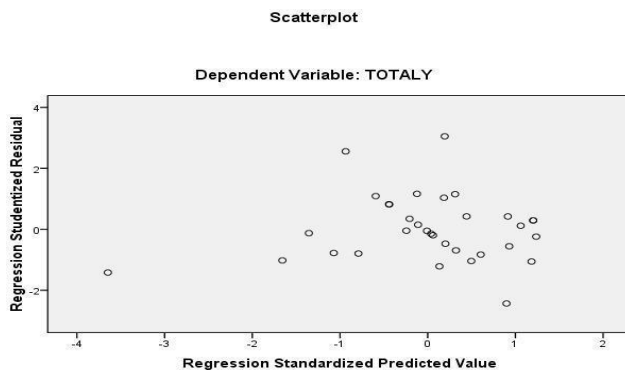
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total Motivasi Kerja	0.145	6.876
Total Komunikasi Kerja	0.149	6.704
Total Komitmen Organisasi	0.496	2.016
Total Lingkungan Kerja	0.299	3.339

Sumber: Data diolah peneliti, 2022
Berdasarkan tabel 3, diketahui variabel Motivasi Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,145 dan VIF 6,876, variabel Komunikasi Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,149 dan VIF 6,704, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,496 dan

VIF 2,016, dan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,299 dan VIF 3,339. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model inikarena seluruh nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance >0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan gambar 2 scatterplot uji heterokedastisitas diatas dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka dari itu regresi tersebut dapat dikatakan tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Sehingga model regresi dapat dikatakan layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Uji Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.534	2.387		1.900	0.068
Total Motivasi Kerja	-0.004	0.264	-0.004	-0.016	0.987
Total Komunikasi Kerja	0.625	0.254	0.533	2.459	0.020
Total Komitmen Organisasi	-0.241	0.176	-0.163	-1.368	0.182
Total Lingkungan Kerja	0.574	0.172	0.510	3.334	0.002
F Hitung = 28,617					
R = 0,896					
R Square = 0,803					
Adjusted R Square = 0,775					

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari tabel 4, persamaan regresi yang didapat adalah :

- Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan persamaan diatas diperoleh nilai konstanta terbesar adalah 4,534. Hal ini berarti dalam motivasi kerja, komunikasi kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai konstantanya sebesar 4,534.
- Koefisien regresi X1 sebesar -0,004. Artinya, jika Motivasi Kerja (X1) mengalami penurunan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar - 0,004 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,625. Artinya, jika Komunikasi Kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,625 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien regresi X3 sebesar -0,241. Artinya, jika Komitmen Organisasi (X3) mengalami penurunan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar - 0,241 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

- e) Koefisien regresi X4 sebesar 0,574. Artinya, jika Lingkungan Kerja (X4) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,574 dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.534	2.387		1.900	0.068
Total Motivasi Kerja	-0.004	0.264	-0.004	-0.016	0.987
Total Komunikasi Kerja	0.625	0.254	0.533	2.459	0.020
Total Komitmen Organisasi	-0.241	0.176	-0.163	-1.368	0.182
Total Lingkungan Kerja	0.574	0.172	0.510	3.334	0.002

Sumber: Data diolah peneliti, 2022
Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa :

- 1) H1: Nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,987 atau $p > 0,05$ dan thitung pada tabel hasil Uji T coefficients sebesar $-0,016 < 1,697$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.
- 2) H2: Nilai signifikansi variabel komunikasi kerja sebesar $0,020 < 0,05$ dan thitung pada tabel hasil Uji T coefficients sebesar $2,459 > 1,697$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.
- 3) H3: Nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0.182

$> 0,05$ dan thitung pada tabel hasil Uji T coefficients sebesar $-1.368 < 1,697$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.

- 4) H4: Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,002 < 0,05$ dan thitung pada tabel hasil Uji T coefficients sebesar $3,334 > 1,697$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.

Uji F (Uji Anova)

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total 1	Regression	601.186	4	150.297	28.617	.000a
	Residual	147.056	28	5.252		
		748.242	32			

Sumber: Data diolah peneliti, 2022
Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan Fhitung pada tabel hasil Uji F coefficients sebesar $28.617 > 2,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa motivasi kerja, komunikasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,803	,775	2,292

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pada tabel 7 didapat nilai R square sebesar 0,803. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X1), komunikasi (X2), komitmen organisasi (X3), lingkungan kerja (X4) terhadap keputusan pembelian (Y) secara simultan adalah 80,3%. Sedangkan sisanyasebesar 19,7% didapat dari 100% - 80,3% adalah aspek-aspek lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel proses kinerja karyawan (Y). Nilai tersebut juga merupakan standar error (ϵ_1) dari kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja, komunikasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai thitung sebesar -0,016 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1,697 (-0,016 < 1,697) dan nilai signifikansi sebesar 0,987 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05, maka penelitian ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Tidak terdapat pengaruh positif

dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering”. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Rahmah Hidayat (2020) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 2,459 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,697 (2,459 > 1,697) dan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering”. Penelitian ini membuktikan jika Komunikasi yang baik diantara atasan terhadap bawahan, bawahan terhadap atasan dan sesama rekan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan.. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Cholilah (2020).

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai thitung sebesar -1.368 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1,697 ($-1.368 > 1,697$) dan nilai signifikansi sebesar 0,182 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering”. Dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Pingkan Marsoit (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X4) memiliki nilai thitung sebesar 3,334 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,697 ($3,334 > 1,697$) dan nilai signifikansi sebesar 0,02 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering”. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan akan merasa nyaman pula di tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Bayu Rama (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Pacific Engineering

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), komunikasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y) dimana nilai Fhitung 28,617 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,70 ($28,617 > 2,70$) dan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja, komunikasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering”. Artinya, secara bersamaan keempat faktor tersebut cenderung menyebabkan tingginya kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.
2. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.
3. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.
4. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering.
5. Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, komunikasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Pacific Engineering

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

1. Dengan adanya hasil penelitian yang

menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak PT. Dharma Pacific Engineering adalah meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, manajemen harus lebih memberikan pengarahan mengenai wewenang apa yang dapat diputuskan/diambil oleh karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan sendiri harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti employee of the month (karyawan terbaik bulanan), pemberian bonus bagi karyawan yang sukses melebihi target, serta menerima masukan dan keluhan yang disampaikan oleh karyawan. Melalui hal-hal tersebut diharapkan karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi kerja juga diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat kehadiran karyawan serta mengurangi tingkat turnover karyawan pada perusahaan.

2. Perusahaan harus dapat membuat komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan ataupun menciptakan suasana yang akrab antara seluruh anggota perusahaan melalui kegiatan bersama, sehingga komunikasi dapat terjalin dengan baik didalam perusahaan. diperhatikan kembali oleh perusahaan adalah dengan

3. Dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan Komitmen Organisasi perusahaan harus menumbuhkan rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas para karyawan terhadap organisasi. Ini bisa diwujudkan dengan ikut memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi, memancing partisipasi karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, serta mengupayakan karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat karyawan bergabung untuk bekerja. Apabila hal-hal di atas dilakukan maka karyawan akan merasa bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi serta akan tercipta suasana saling mendukung antara karyawan dan organisasi.
4. Perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel lainnya seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, penghargaan dan yang lainnya sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Nurhasanah, Siti (2017). Praktikum Statistika 2 Untuk Ekonomi dan Bisnis Aplikasi dengan Ms Excel dan SPSS. Salemba Empat. Jakarta
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1-12.
- Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*), 4(2), 153-163.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.
- Tanjung, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *BENING*, 6(1), 202-213.
- Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153-163.
- Susanti, E. N., Aristiani, L. A., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATAM EXECUTIVE VILLAGE SOUTHLINKS COUNTRY CLUB. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 114-124.