

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV POLOWIJO KEDIRI

Valen Rengga Bramanta¹, Bambang Agus Sumantri², Poniran Yudho Leksono³
Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri
valenrengga@gmail.com¹ dan bambang.as@unpkediri.ac.id²

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

Abstract

The amount of competition between companies, both companies engaged in services and in the field of products, is a common thing, especially lately. Each company has its own way of providing the best for its customers. The approach in this study uses a causal approach. Data collection by means of questionnaires distributed to employees. The population in this study were all employees of CV Polowijo Kediri. The sample used was 40 people. The data analysis technique used multiple linear analysis. This study concludes that the variables of motivation, communication, and work environment have a simultaneous and partial effect on employee performance at CV Polowijo Kediri.

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

Abstrak

Banyaknya persaingan antar perusahaan baik perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan produk, hal yang biasa terjadi terutama akhir-akhir ini. Masing-masing perusahaan mempunyai cara tersendiri untuk memberikan yang terbaik bagi konsumennya. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kausal. Pengambilan data dengan cara kuesioner yang di bagikan kepada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Polowijo Kediri. Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang. Teknik analisis data analisis linier berganda. Dalam penelitian ini memiliki kesimpulan yaitu variabel motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan CV Polowijo Kediri.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Banyaknya persaingan antar perusahaan baik perusahaan yang bergerak di bidang jasa, produk. Masing-masing perusahaan mempunyai cara tersendiri untuk memberikan yang terbaik bagi konsumennya. Hal yang dimiliki oleh perusahaan tersebut adalah adanya karyawan. Diharapkan dengan adanya karyawan nantinya karyawan tersebut dapat berkontribusi dengan baik melalui kinerja dan dan performa yang baik untuk perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yangggg dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena setiap perusahaan menginginkan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik agar dapat memajukan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi merupakan hal yang dapat membuat seseorang mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam perusahaan kurangnya komunikasi yang terjalin baik itu karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan sring terjadi miskomunikasi antar karyawan dalam menjalankan petunjuk yang di berikan atasanny. Didukung oleh penelitian dari Martha, Putra, (2020) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang Berdasarkan penelitian menunjukkan motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016) "Komunikasi" "pertukaran informasi antara sender dan receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat". Selain itu, didukung oleh penelitian Deni dan Dian (2020) Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Star Media Internusa Medan bahwa komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Star Media Internusa Medan.

Menurut Sedarmayanti (2017), "Lingkungan Kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai

dengan visi dan misi perusahaan”. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Nurmin (2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik parsial ataupun simultan..

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV Polowijo Kediri, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan pimpinan meningkatkan intensitas komunikasi lisan maupun tertulis. Selain itu komunikasi karyawan dan juga antara karyawan dan pelanggan perlu di tingkatkan supaya tidak misskomunikasi. Memberikan motivasi hasil kinerja karyawan berupa gaji yang tepat waktu, insentif, dan reward kepada karyawan yang memiliki hasil kinerja yang bagus. Kondisi seperti penerangan yang cukup, layout dan juga kebersihan perlu diperhatikan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui variabel motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Polowijo Kediri.

METODE

Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Polowijo Kediri, alat analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan cara membagikan kuesioner dan total responden 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan skor dari tanggapan responden mengenai variabel-variabel terkait penelitian ini

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Motivasi

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
1	X1.1.1	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	18	45,0%	17	42,5%	40	100%
2	X1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	16	40,0%	22	55,0%	40	100%
3	X1.2.1	0	0,0%	2	5,0%	1	2,5%	18	45,0%	19	47,5%	40	100%
4	X1.2.2	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	22	55,0%	15	37,5%	40	100%
5	X1.3.1	0	0,0%	1	2,5%	6	15,0%	25	62,5%	8	20,0%	40	100%
6	X1.3.2	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	22	55,0%	9	22,5%	40	100%
7	X1.4.1	0	0,0%	2	5,0%	3	7,5%	27	67,5%	8	20,0%	40	100%
8	X1.4.2	0	0,0%	2	5,0%	6	15,0%	26	65,0%	6	15,0%	40	100%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan kuesioner jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator (X_{1.1.1}) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 45%, pertanyaan pada indikator (X_{1.1.2}) yang paling banyak menjawab setuju dan sangatsetuju sebanyak 22 responden dengan prosentase 55%. Hasil kuesioner bahwa jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator (X_{1.2.1}) yang dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 25 responden dengan prosentase 50%, pertanyaan pada indikator (X_{1.2.2}) yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 36%. Berdasarkan hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pertanyaan pada indikator (X_{1.3.1}) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 36%, pertanyaan pada indikator (X_{1.3.2}) yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 20 responden dengan prosentase 40% hasil pernyataan pada indikator (X_{1.4.1}) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 25 responden dengan prosentase 50%, pertanyaan pada indikator (X_{1.4.2}) yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 36%.

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Komunikasi

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
1	X2.1.1	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	18	45,0%	17	42,5%	40	100%
2	X2.1.2	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	16	40,0%	22	55,0%	40	100%
3	X2.2.1	0	0,0%	2	5,0%	1	2,5%	18	45,0%	19	47,5%	40	100%
4	X2.2.2	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	22	55,0%	15	37,5%	40	100%
5	X2.3.1	0	0,0%	1	2,5%	6	15,0%	25	62,5%	8	20,0%	40	100%
6	X2.3.2	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	22	55,0%	9	22,5%	40	100%
7	X2.4.1	0	0,0%	2	5,0%	3	7,5%	27	67,5%	8	20,0%	40	100%
8	X2.4.2	0	0,0%	2	5,0%	6	15,0%	26	65,0%	6	15,0%	40	100%
9	X2.5.1	0	0,0%	0	0,0%	11	27,5%	16	40,0%	13	32,5%	40	100%
10	X2.5.2	0	0,0%	0	0,0%	10	25,0%	15	37,5%	15	37,5%	40	100%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator ($X_{2.1.1}$) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 45%, indikator ($X_{2.1.2}$) yang paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 22 responden dengan prosentase 55%. pertanyaan pada indikator ($X_{2.2.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 25 responden dengan prosentase 50%, pertanyaan indikator ($X_{2.2.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 36%, pernyataan pada indikator ($X_{2.3.1}$) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 18 responden dengan prosentase 36%, pernyataan pada indikator ($X_{2.3.2}$) yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 20 responden dengan prosentase 40%, hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator ($X_{2.4.1}$) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 25 responden dengan prosentase 50%, pada indikator ($X_{2.4.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan prosentase 36%. pernyataan pada indikator ($X_{2.5.1}$) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 16 responden dengan prosentase 40%, pertanyaan pada indikator ($X_{2.5.2}$) yang paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 15 responden prosentase 37,5%.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
1	X3.1.1	0	0,0%	2	5,0%	5	12,5%	23	57,5%	10	25,0%	40	100%
2	X3.1.2	0	0,0%	1	2,5%	7	17,5%	16	40,0%	16	40,0%	40	100%
3	X3.2.1	0	0,0%	5	12,5%	8	20,0%	20	50,0%	7	17,5%	40	100%
4	X3.2.2	0	0,0%	6	15,0%	11	27,5%	15	37,5%	8	20,0%	40	100%
5	X3.3.1	0	0,0%	6	15,0%	8	20,0%	15	37,5%	11	27,5%	40	100%
6	X3.3.2	0	0,0%	4	10,0%	8	20,0%	14	35,0%	14	35,0%	40	100%
7	X3.4.1	0	0,0%	5	12,5%	8	20,0%	20	50,0%	7	17,5%	40	100%
8	X3.4.2	0	0,0%	6	15,0%	11	27,5%	15	37,5%	8	20,0%	40	100%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator ($X_{3.1.1}$) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 23 responden dengan prosentase 57,5%, pernyataan pada indikator ($X_{3.1.2}$) yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 16 responden dengan prosentase 40,0%, hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator ($X_{3.2.1}$) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 20 responden dengan prosentase 50,0%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.2.2}$) yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 15 responden prosentase 37,5%, hasil pernyataan pada indikator ($X_{3.3.1}$) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 15 responden prosentase 37,5%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.3.2}$) yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 14 responden dengan prosentase 35,0%, hasil pernyataan pada indikator ($X_{3.4.1}$) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 20 responden prosentase 50,0%, pertanyaan pada indikator ($X_{3.4.2}$) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 15 responden prosentase 37,5%.

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Sangat Setuju		Total	
		N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
1	Y1.1.1	0	0,0%	1	2,5%	4	10,0%	19	47,5%	16	40,0%	40	100%
2	Y1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	2	5,0%	16	40,0%	22	55,0%	40	100%
3	Y1.2.1	0	0,0%	2	5,0%	1	2,5%	18	45,0%	19	47,5%	40	100%
4	Y1.2.2	0	0,0%	0	0,0%	3	7,5%	22	55,0%	15	37,5%	40	100%
5	Y1.3.1	0	0,0%	1	2,5%	6	15,0%	26	65,0%	7	17,5%	40	100%
6	Y1.3.2	0	0,0%	0	0,0%	9	22,5%	22	55,0%	9	22,5%	40	100%
7	Y1.4.1	0	0,0%	2	5,0%	3	7,5%	27	67,5%	8	20,0%	40	100%
8	Y1.4.2	0	0,0%	2	5,0%	6	15,0%	26	65,0%	6	15,0%	40	100%
9	Y1.5.1	0	0,0%	0	0,0%	11	27,5%	16	40,0%	13	32,5%	40	100%
10	Y1.5.2	0	0,0%	0	0,0%	10	25,0%	15	37,5%	15	37,5%	40	100%

Sumber: data primer yang telah diolah, 2022

Hasil kuesioner dijelaskan bahwa jawaban responden mengenai pernyataan pada indikator (Y_{1.1.1}) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 19 responden dengan prosentase 47,5%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.1.2}) yang paling banyak menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden dengan prosentase 55,0%, hasil pernyataan pada indikator (Y_{1.2.1}) yang paling banyak memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 19 responden dengan prosentase 47,5%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.2.2}) yang paling banyak menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dengan prosentase 47,5%, hasil pernyataan pada indikator (Y_{1.3.1}) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 26 responden dengan prosentase 65,0%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.3.2}) yang paling banyak menjawab setuju sebanyak 22 responden dengan prosentase 55,0%, hasil pernyataan pada indikator (Y_{1.4.1}) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 27 responden dengan prosentase 67,5%, pertanyaan pada indikator (Y_{1.4.2}) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 26 responden dengan prosentase 65,0%, hasil pernyataan pada indikator (Y_{1.5.1}) yang paling banyak memberikan nilai setuju dengan jumlah 16 responden dengan prosentase 40,0%, pernyataan pada indikator (Y_{1.5.2}) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan prosentase 37,5%

Tabel 5. Persamaan Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12,534	2,711	
	Total_Motivasi	,243	,100	,326
	Total_Komunikasi	,268	,098	,314
	Total_LingkunganKerja	,274	,093	,374

a. Dependent Variable: Total_KinerjaKaryawan

Sumber: data primer yang diolah, 2022

$$Y = 12,534 + 0,243 X_1 + 0,268 X_2 + 0,274 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas mempunyai angka makna sebagai berikut:

- Konstanta = 12,534. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi (X1), komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0, nilai kinerja karyawan (Y) 12,534.
- Koefisien X1 = 0,243 (Motivasi). Koefisien regresi motivasi (b1) sebesar 0,243 satuan. Artinya apabila terjadi peningkatan variabel X1 (motivasi) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) naik sebesar 0,243 satuan dengan pandangan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja tetap.
- Koefisien X2 = 0,268 (Komunikasi) Koefisien regresi komunikasi (b2) 0,268 satuan. Jika terjadi peningkatan variabel X2 (komunikasi) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,268 dengan pandangan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja tetap.
- Koefisien X3 = 0,274 (Lingkungan Kerja) Koefisien regresi kompetensi (b3) sebesar 0,274 satuan. Artinya jika terjadi peningkatan variabel X3 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (kinerja karyawan) akan naik 0,274 satuan dengan pandangan bahwa variabel motivasi dan komunikasi tetap atau konstan.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,864	,849	1,415

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Nilai adjusted R² sebesar 0.849. Menunjukkan variabel bebas motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 84,9% dan sisanya 15,1% dijelaskan oleh variabel lainn yang tidak ada dalam penelitian.

Tabel 7. Uji-t Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	4,624	,000
	Total_Motivasi	2,420	,023
	Total_Komunikasi	2,748	,011
	Total_LingkunganKerja	2,941	,007

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Hasil dari perhitungan diperoleh nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0,023 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.

Hasil perhitungan pada diperoleh nilai signifikan variabel komunikasi sebesar 0,011 nilai lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak, hasil pengujian variabel komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.

Hasil perhitungan pada diperoleh nilai signifikan variabel kompetensi 0,007 nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya hasil pengujian variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji-F

ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	55,177	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: data primer diolah, 2022.

Nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak, berdasarkan hasil pengujian motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin meningkat kinerja karyawan CV Polowijo Kediri. Sesuai jawaban responden, respon positif yang menjawab setuju motivasi yang dimiliki oleh karyawan CV Polowijo Kediri. Hasil ini didukung penelitian oleh Martha dan Putra (2020) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang telah dijelaskan dalam uji t bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Polowijo Kediri. Bahwa, semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan CV Polowijo Kediri. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan komunikasi yang ada pada CV Polowijo Kediri. Komunikasi adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dipahami, dipikirkan yang kemudian dilaksanakan. Selain itu didukung oleh penelitian Hakim, Hazmanan (2020) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa, semakin baik kondisi lingkungan kerja ada pada CV Polowijo Kediri, dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Polowijo Kediri. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan lingkungan kerja yang ada pada CV Polowijo Kediri. Hasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurmin, Hadi (2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan.

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerjaberpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Polowijo Kediri. Hal ini berarti ketiga variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara bersama-sama atau simultan ketiga variabel independen motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Perusahaan selalu memberikan motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja yang baik terhadap karyawan, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sisanya 15,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menaikkan kinerja karyawan pada CV Polowijo Kediri, perlu ditingkatkan ketiga variabel yaitu motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. CV Polowijo Kediri perlu memperhatikan motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama sehingga meningkatkan kinerja karyawannya, agar memicu karyawan untuk lebih maksimal dalam melakukan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang direncanakan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah semua variabel yaitu motivasi, komunikasi, lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan CV Polowijo Kediri, selain itu dengan adanya kuesioner atau hasil kuesioner dapat meningkatkan terkait motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja pada lingkup perusahaan.

Sebaiknya adanya perhatian terhadap faktor motivasi, karena faktor ini adalah faktor yang berperan positif dan signifikan sehingga dapat mengembangkan produk hewan yang bermutu dan berkualitas, dan mewujudkan kualitas kehidupan stakeholder yang lebih baik. Faktor komunikasi, perlu diperbaiki yaitu dengan cara pemberian komunikasi yang baik dan benar. Faktor lingkungan kerja, karena faktor ini adalah faktor yang berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya dibidang yang sama. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya diperluas variabel penelitiannya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik. Hal ini disarankan karena terbukti bahwa variabel motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh 84,9% kinerja karyawan, dan tersisa 15,1% yang masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Motivasi sangat diperlukan karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan dalam perusahaan, komunikasi yang baik membuat karyawan menjalankan instruksi yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- [2] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [3] Deni Faisal Mirza, Dian Miami Goretti, T. A. A. H. 2020. *Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT StarMedia Internusa Medan*. Jurnal Ilmiah Methonomi, Volume 6 N. www.methonomi.net
- [4] Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [5] Hasibuan, M. 2016. *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta Bumi Aksara.
- [6] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7] Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>