

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo)**

Wiwin Setyorini¹⁾

Lamidi²⁾

Sutarno³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ wiwin.setyorini@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the significance of the influence of communication, motivation and partially working environment as well as the simultaneous performance against Kentucky Fried Chicken Branch Manahan Solo. This study used a survey method, the type of data the data used was qualitative and quantitative data, the source data used the primary data and secondary data. The population in this study are all employees of a KFC Branch Manahan Solo totalling 52 employees, the number of samples that used as many as 52 employees, so it is a research census. Methods of data collection were used: questionnaire and documentation. Technique of data analysis used the test of validity, reliability test, test the assumption of linear regression analysis, classic double, t test, F test and coefficient of determination. The results showed that significant influential communication employee performance against Kentucky Fried Chicken Branch Manahan Solo. Significant effect on performance the motivation of employees. Significant influential work environment on performance of employees. Communication, motivation and work environment simultaneously influential employee performance significantly to Kentucky Fried Chicken Branch Manahan Solo.

Keywords: *communication, motivation, work environment, the performance of employees.*

PENDAHULUAN

Perusahaan selama ini lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Berfungsinya manajemen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tergantung pada kemampuan manusia dalam perusahaan yang bersangkutan untuk menggerakkannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama.

Guna untuk membentuk kerja sama yang baik, perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam perusahaan. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Sesuai dengan kenyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam perusahaan sering diabaikan. Hal semacam ini yang sering terjadi di dalam pengembangan perusahaan modern yaitu tentang terjadinya *misunderstanding* (kesalahan persepsi) dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam perusahaan. Komunikasi memiliki manfaat dalam menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang ada di bawah standar. "Komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau horizontal, di mana dimensi vertikal merupakan komunikasi ke arah

bawah dan ke atas” (Robbin, 2010: 394). Di mana komunikasi vertikal adalah komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam kelompok atau perusahaan ke tingkat yang lebih bawah, pola ini merupakan pola yang sering kali kita bayangkan di mana seorang pemimpin atau manajer menggunakannya untuk menetapkan sasaran, di mana seorang pemimpin selalu memberikan intruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur ke bawahan, menunjukkan masalah yang membutuhkan penyelesaian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja. Sedangkan komunikasi ke atas biasanya mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau perusahaan. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke atasan, menginformasikan kepada karyawan mengenai kemajuan kinerja karyawan dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan kepada atasannya. Penerapan komunikasi yang baik di suatu perusahaan maka berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017), Rusmawati (2016), Syahyuni (2017), Utamajaya dan Sriathi (2015) serta Alam (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan unsur utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebab motivasi merupakan bagian sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Hasibuan, 2014: 44).

Motivasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan yang baik akan memberikan

dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak perusahaan. Hasil observasi pada karyawan KFC Cabang Manahan Solo menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan kurang optimal. Hal tersebut nampak dari tingkat kehadiran karyawan yang sering datang terlambat, serta banyak karyawan yang ijin tidak masuk kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian HRD KFC Cabang Manahan Solo, menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan Januari 2018 yaitu sebanyak 16 yang ijin tidak masuk kerja. Hal tersebut menandakan bahwa motivasi kerja karyawan mengalami penurunan. Perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya dengan memberikan insentif kepada karyawan yang kerja lembur serta memberikan bonus akhir tahun kepada semua karyawan, sehingga karyawan memiliki sikap positif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap perusahaan, merupakan cerminan motivasi pada diri karyawan tinggi. Pengelola perusahaan, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017), Rusmawati (2016), Utamajaya dan Sriathi (2015) serta Alam (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor ling-

kungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, di mana karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan keselamatan kerjanya terjamin oleh pihak perusahaan, sehingga semakin baik lingkungan kerja diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2016) serta Utamajaya dan Sriathi (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

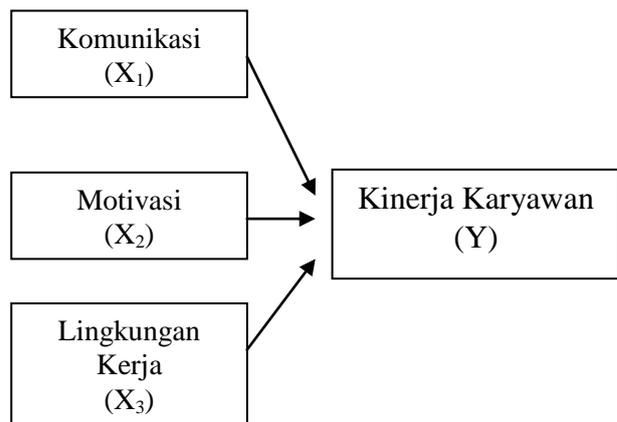
PT. Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Indonesia) adalah salah satu perusahaan restoran makanan cepat saji terbaik di Indonesia bahkan di dunia yang masih bertahan dan berjalan dengan kesuksesannya sampai saat ini, dengan terus berinovasi dalam menghadirkan produk ke masyarakat. PT. Fastfood Indonesia (KFC Indonesia) yang ada di Kota Solo saat ini memiliki 7 cabang, salah satu cabangnya yang beralamat di Jalan Adi Sucipto No.30, Manahan, Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Strategi yang dilakukan oleh Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjalin komunikasi yang harmonis antar karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Secara sistematis kerangka pemikiran

dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan skema kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang termasuk variabel bebas adalah komunikasi (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).
2. Variabel Dependen (Terikat)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam hal ini adalah kinerja karyawan (Y).

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. “Komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau horizontal, di mana dimensi vertikal merupakan komunikasi ke arah bawah dan ke atas” (Robbin, 2010: 394). Penerapan komunikasi yang baik di suatu perusahaan maka berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017), Rusmawati (2016), Syahyuni (2017), Utamajaya dan Sriathi (2015) serta Alam (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signi-

fikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 1 yang diajukan adalah:

H1: Ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017), Rusmawati (2016), Utamajaya dan Sriathi (2015) serta Alam (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 2 yang diajukan adalah:

H2: Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, di mana karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan keselamatan kerjanya terjamin oleh pihak perusahaan, sehingga semakin baik lingkungan kerja diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2016) serta Utamajaya dan Sriathi (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 3

yang diajukan adalah:

H3: Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo.

4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2016) serta Utamajaya dan Sriathi (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis 4 yang diajukan adalah:

H4: Ada pengaruh yang signifikan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan KFC Cabang Manahan Solo yang berjumlah 52 karyawan, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52 karyawan, sehingga merupakan penelitian sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner dan dokumentasi. Metode pengumpulan data yang digunakan: kuesioner. Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi adalah keterampilan menyampaikan pesan, baik secara tertulis maupun secara lisan yang dilakukan oleh karyawan KFC Cabang Manahan Solo kepada sesama karyawan maupun kepada atasan. Variabel komunikasi diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator komunikasi mengacu pada teori dari Mas'ud (2012: 114) yaitu sebagai berikut:

- a. Bijaksana dan Kesopanan
- b. Penerimaan Umpan Balik
- c. Berbagi Informasi
- d. Maskulinitas

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri karyawan KFC Cabang Manahan Solo yang menyebabkan karyawan bekerja dengan giat untuk memenuhi kebutuhannya. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator-indikator variabel motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Sedarmiyati (2011: 233-239) yaitu:

- a. Gaji (*salary*).
- b. Supervisi.
- c. Kebijakan dan Administrasi.
- d. Hubungan kerja.
- e. Kondisi kerja.
- f. Pekerjaan itu sendiri.
- g. Peluang untuk maju.
- h. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).
- i. Keberhasilan (*achievement*).
- j. Tanggung jawab.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan di KFC Cabang Manahan Solo. Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan teori Sedarmiyati (2011: 27) yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik:
 - 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
 - 2) Sirkulasi udara di tempat kerja
 - 3) Dekorasi di tempat kerja
 - 4) Musik di tempat kerja
 - 5) Keamanan di tempat kerja
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik:
 - 1) Hubungan atasan dengan bawahan
 - 2) Hubungan antara sesama karyawan

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan KFC Cabang Manahan Solo dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert. Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam pe-

nelitian diukur melalui aspek-aspek sebagai berikut (Mathis dan Jackson, 2012: 78):

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu
- d. Tingkat Kehadiran
- e. Kerja sama

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p\text{ value} < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* $< 0,60$ tidak reliabel. Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS. Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui alat bantu komputer program SPSS 21.

2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	18	34,62
	Perempuan	34	65,38
	Jumlah	52	100
Usia	< 25	28	53,85
	25 – 40	16	30,77
	> 40	8	15,38
	Jumlah	52	100,00
Masa Kerja	< 5 Tahun	16	50,00
	5 – 10 Tahun	20	38,46
	> 10 Tahun	6	11,54
	Jumlah	52	100,00
Tingkat Pendidikan	SMA	45	86,54
	Diploma	3	5,77
	S-1	4	7,69
	Jumlah	52	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	No. Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi	1.	0,000	Valid	0,734	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
Motivasi	1.	0,000	Valid	0,903	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
	8.	0,000	Valid		
	9.	0,000	Valid		
	10.	0,000	Valid		
Lingkungan kerja	1.	0,000	Valid	0,786	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,002	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
	7.	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan	1.	0,000	Valid	0,808	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Tolerance: 0,682; 0,785; 0,687 > 0,10 VIF : 1,467; 1,273; 1,456 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji autokorelasi	p: 0,582 > 0,05	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	p: 0,568; 0,747; 0,067 > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji normalitas	p: 0,741 > 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji validitas mengenai variabel komunikasi sebanyak 4 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, motivasi sebanyak 10 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, lingkungan kerja sebanyak 7 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, dan kinerja karyawan sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel komunikasi sebesar 0,734, motivasi sebesar 0,903, lingkungan kerja sebesar 0,786, dan kinerja karyawan sebesar 0,808 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di atas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	3,404	1,673	0,101
Komunikasi	0,336	3,335	0,002
Motivasi	0,155	3,751	0,000
Lingkungan kerja	0,206	3,338	0,002
F-hitung = 31,661			0,000
Adjusted R Square = 0,643			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,404 + 0,336 X_1 + 0,155 X_2 + 0,206 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

a : 3,404 artinya jika komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) adalah positif.

b₁ : 0,336 artinya pengaruh variabel komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila komunikasi yang dilakukan oleh karyawan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap tetap.

b₂ : 0,155 artinya pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila motivasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel komuni-

kasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap tetap.

- b₃: 0,206 artinya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila lingkungan kerja kondusif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2) dianggap tetap.

Berdasarkan analisis tersebut, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel komunikasi (X_1), karena nilai koefisien regresinya paling besar yaitu 0,336 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain (motivasi (X_2) sebesar 0,155 dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,206).

5. Uji t

- Pengujian signifikansi pengaruh komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar 3,335 dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo, sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo”, terbukti kebenarannya.
- Pengujian signifikansi pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar 3,751 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo, sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo”, terbukti kebenarannya.
- Pengujian signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar 3,338 dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti

ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo, sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo”, terbukti kebenarannya.

6. Uji F

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 31,661 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo, sehingga hipotesis ke-4 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo”, terbukti kebenarannya.

7. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,643 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo sebesar 64,3% sedangkan sisanya ($100\% - 64,3\%$) = 35,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 3,335 dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh

yang signifikan komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo, sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo”, terbukti kebenarannya. Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang lazim, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. “Komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau horizontal, di mana dimensi vertikal merupakan komunikasi ke arah bawah dan ke atas” (Robbin, 2010: 394). Di mana komunikasi vertikal adalah komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam kelompok atau perusahaan ke tingkat yang lebih bawah, pola ini merupakan pola yang sering kali kita bayangkan di mana seorang pemimpin atau manajer menggunakannya untuk meneta pkan sasaran, di mana seorang pemimpin selalu memberikan intruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur ke bawahan, menunjukkan masalah yang membutuhkan penyelesaian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

Komunikasi ke atas biasanya mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau perusahaan. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke atasan, menginformasikan kepada karyawan mengenai kemajuan kinerja karyawan dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan kepada atasannya. Penerapan komunikasi yang baik di suatu perusahaan maka berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017), Rusmawati (2016), Syahyuni (2017), Utamajaya dan Sriathi (2015) serta Alam (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 3,751 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo, sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo”, terbukti kebenarannya.

Motivasi merupakan unsur utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebab motivasi merupakan bagian sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya” (Mangkunegara, 2011: 42). Motivasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan penjelasan di atas, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017), Rusmawati (2016), Utamajaya dan Sriathi (2015) serta Alam (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh t hitung sebesar 3,338 dengan *p-value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo, sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo”, terbukti kebenarannya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2010: 116). Lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, di mana karyawan dalam bekerja merasa nyaman dan keselamatan kerjanya terjamin oleh pihak perusahaan, sehingga semakin baik lingkungan kerja diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2016) serta Utamajaya dan Sriathi (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Syamsu. 2014. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan". *e-Jurnal Katalogis*. Volume 2 Nomor 1. Hal. 135-145.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Anoraga, Panji. 2008. *Psikologi Industri*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 31,661 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo, sehingga hipotesis ke-4 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo”, terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rusmawati (2016) serta Utamajaya dan Sriathi (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo, artinya apabila komunikasi yang dilakukan oleh karyawan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja kondusif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo.

- Dessler, Garry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa Paramita Rahayu, Indeks, Jakarta.
- Devito, Joseph. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Karisma Publishing Group. Tangerang.
- Dharma, S. 2009. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Djarwanto Ps dan Subagyo, Pangestu. 2012. *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi, Sutrisno. 2012. *Metodologi Reserarch*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lawasi, Eva Silvani dan Boge Triatmanto. 2017. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5 No. 1. Hal. 47-57.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Edisi kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mas'ud, Ibnu. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2008. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga. Jakarta.
- Robbin, Stepen P. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan Bob Sabran. Erlangga. Jakarta.
- Rusmawati, Yunni. 2016. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan Pasific Samudra di Surabaya". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vo. XV No. 1. Hal. 749-764.
- Sedarmayati. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Dua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Syahyuni. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastfood Indonesia Tbk. (KFC Cabang Demang Lebar Daun) Palembang". *Jurnal Kompetitif*. Vol. 6 No. 1. Hal. 128-143.
- Utamajaya, I Dewa Gede Adi Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2015. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4. No. 6, Hal. 1-21.
- Zuhdi, Umar. 2011. *Komunikasi Bisnis*. Wahana Totalita. Jakarta.