

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
PADANG**

*THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, MOTIVATION AND THE
WORKING ENVIRONMENT ON PERFORMANCE OF PADANG WORK
TRAINING CENTER (BLK) EMPLOYEES*

Danu Unggul Ardiyanto; Agussalim; Novi Yanti

danu18277@gmail.com, agussalim20042017@gmail.com, dienqu955@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu mengetahui Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah riset lapangan serta riset pustaka. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Jenis data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi yang dipergunakan yaitu Pegawai Balai Latihan Kerja Padang sebanyak 59 orang Pegawai dengan sampel menggunakan purposive sampling maka jumlah sampel penelitian ini berjumlah 58 orang pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan / bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Kontribusi sumbangan variabel independen komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja (Y) sebesar 0,473 atau 47,3%. Sumbangan variabel X memberikan penjelasan yang cukup terhadap variabel Y. Sisanya 52,7% merupakan kontribusi faktor lain seperti pendidikan, fasilitas, kompensasi, stres kerja dan yang lainnya.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication, motivation and work environment on employee performance of the Padang Training Center (BLK). The data collection methods used in this research are field research and library research. The data collection techniques used were documentation, interviews and questionnaires. Types of quantitative data with primary data sources. The population used in this study were 59 employees of the Padang Job Training Center. The sample used was purposive sampling, so the number of samples in this study was 58 employees. The method of data analysis in this study uses descriptive analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing of the t test and F test. The results of this study indicate that: Partial communication has a positive and significant effect on the performance of the employees of the City Work Training Center (BLK). Padang. Motivation partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Padang City Training Center (BLK). The work environment partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Padang City Training Center (BLK). Communication (X_1), motivation (X_2) and work environment (X_3) simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Padang City Training Center (BLK). The contribution of the independent variable of communication (X_1), motivation (X_2) and work environment (X_3) to the dependent variable of performance (Y) was 0.473 or 47.3%. The contribution of variable X provides an adequate explanation for variable Y. While the remaining 52.7% is contributed by other factors such as education, facilities, compensation, work stress and others.

Keywords: Communication, Motivation, Work Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sebuah bisnis yang sukses merupakan perusahaan yang mempunyai kinerja pegawai yang baik dalam mengembangkan perusahaannya. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu pencapaian kerja yang dilaksanakan seorang pegawai yang seringkali dipergunakan untuk pedoman penilaian atas pegawai di sebuah perusahaan. Kinerja yang baik adalah sebuah tahapan guna mewujudkan sasaran perusahaan.

Bidang usaha yang memerlukan kinerja yang baik dari pegawainya adalah Balai Latihan Kerja (BLK) yang berlokasi di Kota Padang. Balai Latihan Kerja merupakan tempat dan penunjang bagi pelatihan guna meningkatkan kemampuan atau bagi mereka yang hendak menambah keahlian sesuai bidang kerjanya, adapun tugas utama dari BLK yaitu mempersiapkan serta menyelenggarakan segala jenis pelatihan maupun keterampilan untuk kerja, melakukan kerjasama dalam wujud pelatihan serta pemakaian fasilitas. Bagi dunia bisnis yang ketat ini, kualitas pekerja merupakan faktor penentu untuk kemajuan bangsa. Dengan adanya Balai Latihan Kerja (BLK) maka bisa tercipta tenaga kerja yang mumpuni serta memenuhi kebutuhan. Maka dari itu kinerja yang baik dari pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) sangat dibutuhkan demi terciptanya tenaga kerja memadai.

Namun, kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) pada tahun 2018 dan 2019 berfluktuatif yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

No	Jabatan	Usia	Masa Kerja	Pendidikan	Nilai SKP	
					2018	2019
1	Kepala	47	23	S2	92,5	91,5
2	Instruktur Madya (1)	57	35	S1	88,7	88,44
3	Instruktur Madya (2)	56	35	S1	89,8	88,88
4	Instruktur Madya (3)	59	35	S1	87,7	88,67
5	Instruktur Madya (4)	56	35	S1	89,6	88,67
6	Kasubbag Tata Usaha	56	35	S2	88,7	88,67
7	Instruktur Madya (5)	50	23	S2	89,5	89,5
8	Instruktur Madya (6)	47	27	S2	89,5	89,27
9	Kasie Pemberdayaan	51	24	S2	87,5	88,67
10	Staf Tata Usaha	57	35	S1	88,7	85,86
11	Kasie Penyelenggara	44	16	S2	89,8	86,83
12	Instruktur Muda (1)	42	11	S2	89,8	88,67
13	Instruktur Muda (2)	50	24	S2	89,8	86,97
14	Instruktur Muda (3)	42	12	S1	86,8	88,97
15	Instruktur Muda (4)	43	12	S2	88,7	89,22
16	Kasie Program dan Evaluasi	41	12	S1	87	88,97
17	Instruktur Muda (5)	39	12	S2	88,4	86,64
18	Staf Penyelenggara	58	35	SMA	88,7	89,67
19	Penyelenggara Urusan Dalam	59	35	SMA	89,9	88,67
20	Pelaksana Layanan Administrasi	57	35	SMA	88,7	82,15
21	Bendahara Gaji	56	33	SMEA	92,5	87,05
22	Instruktur Pertama (1)	41	15	S2	86,9	87
23	Instruktur Pertama (2)	44	12	S1	86,9	89,22
24	Instruktur Pertama (3)	39	6	S2	83,9	88,97
25	Instruktur Pelaksana Lanjutan	39	15	D3	87,8	90,33
26	Instruktur Pertama	34	6	S1	87	86,46
27	Penyusun Laporan Keuangan	39	7	S1	89,6	89,33
28	Calon Instruktur Pertama	37	2	S1	86,9	88,22
29	Analisis Diklat	33	2	S1	90,1	92,33

30	Analisis Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan	33	2	S1	90	90,41
31	Calon Instruktur Pertama (1)	32	2	S1	89,6	91,5
32	Calon Instruktur Pertama (2)	30	2	S1	88,2	91,33
33	Calon Instruktur Pertama (3)	29	2	S1	89,3	91,33
34	Calon Instruktur Pertama (4)	28	2	S1	86,9	92,33
35	Calon Instruktur Pertama (5)	27	2	S1	87,4	90,78
36	Calon Instruktur Pertama (6)	27	2	S1	89,6	90,78
37	Pengadministrasi Umum	52	23	SMK	90,3	91,62
38	Instruktur Pelaksana (1)	39	6	D3	89,8	90,08
39	Instruktur Pelaksana (2)	39	6	D3	89,2	87,38
40	Instruktur Pelaksana (3)	39	6	D3	89,1	89,62
41	Instruktur Pelaksana (4)	38	7	D3	90,2	89,88
42	Instruktur Pelaksana (5)	35	6	D3	90	89,5
43	Instruktur Pelaksana (6)	34	6	D3	90,1	89,22
44	Instruktur Pelaksana (7)	34	6	D3	88,7	88,67
45	Instruktur Pelaksana (8)	33	6	D3	90,7	89,92
46	Instruktur Pelaksana (9)	32	6	D3	89,6	89,22
47	Instruktur Pelaksana (10)	32	6	D3	90,2	89,14
48	Instruktur Pelaksana (11)	32	6	D3	90,3	87,69
49	Instruktur Pelaksana (12)	32	6	D3	88,7	89,33
50	Instruktur Pelaksana (13)	32	6	D3	90,3	89,22
51	Instruktur Pelaksana (14)	29	6	D3	86,9	89,33
52	Calon Pranata Komputer	40	10	S1	87	89,14
53	Calon Instruktur Pelaksana	30	6	D3	86,9	89,22
54	Instruktur Kejuruan TIK	34	7	S1	87,4	90
55	Pramu Urusan Dalam	55	11	SMA	89,2	87,71
56	Instruktur Pelaksana (15)	31	6	D3	86,8	86,94
57	Pramu Urusan Dalam (1)	41	12	SMA	89,1	84,12
58	Pramu Urusan Dalam (2)	53	12	PAKET B	83,9	87
59	Instruktur Pertama	23	7	S1	90,2	87,71

Sumber : Balai Latihan Kerja Kota Padang, 2020.

Walaupun berfluktuatif dalam beberapa tahun terakhir kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) memiliki nilai diatas angka 81 yang artinya kinerja pegawai telah masuk dalam kategori sangat baik. Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) kota Padang selalu berusaha untuk memberikan kinerja yang terbaik dari dirinya masing – masing agar terciptanya pekerja yang handal dibidangnya. Kinerja yang sangat baik ini tentunya tidak dihasilkan begitu saja, ada sejumlah faktor penunjang yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi sangat baik diantaranya yaitu komunikasi antar pegawai, motivasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang memadai.

Pada dasarnya kinerja pegawai adalah hasil dari sebuah proses yang kompleks, yang bersumber dari diri sendiri serta faktor internal ataupun juga upaya strategis perusahaan. Sumber internal contohnya motivasi, sasaran dan harapan. Sumber eksternal contohnya lingkungan fisik maupun non fisik. Semua perusahaan mengharapkan kinerja pegawai yang baik, karena kinerja pegawai inilah yang nantinya bisa memperbaiki kinerja perusahaan secara menyeluruh. Ada sejumlah faktor penunjang yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi sangat baik diantaranya yaitu komunikasi antar pegawai, motivasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang memadai.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin melakukan penelitian agar mengetahui kinerja pegawai dan sejumlah faktor yang mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi**

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang”.

Perumusan masalah

Menurut uraian latar belakang permasalahan dalam penelitian ini bisa dirumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?
4. Apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang ?

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi menurut Nurjaman dan Umam (2012:35) artinya berbagi suatu hal dengan orang lain, ada pertukaran, membahas atau membicarakan suatu hal dengan yang lain, berbicara, menukar pikiran, berkomunikasi, pertemanan. Menurut Deddy Mulyana (2014:46) mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu pikiran, sebuah makna, ataupun suatu informasi yang sama-sama dianut.

Menurut Deddy Mulyana (2014:43) indikator komunikasi adalah

- a) Kemudahan memperoleh informasi
- b) Kualitas media informasi
- c) Muatan informasi

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:91) asal kata motivasi yaitu movere yang artinya dorongan atau adanya gerakan. Motivasi bagi manajemen khusus diperuntukkan bagi SDM terutama para bawahan. Edy Sutrisno (2016:110) juga mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang menciptakan sebuah dorongan dalam kerja.

David Mc.Clelland dikutip oleh Edy Sutrisno (2016:128) menyatakan ada tiga indikator dalam memotivasi seorang yaitu:

- a) Kebutuhan mencapai sukses, ini dilihat menurut standar kesempurnaan pada diri pegawai.
- b) Kebutuhan akan kehangatan serta dukungan dalam kaitannya dengan yang lain.
- c) Kebutuhan untuk menguasai serta memberi pengaruh pada yang lain.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012:43) mengatakan lingkungan kerja merupakan apapun yang berada di sekitar pegawai serta yang bisa memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, contohnya kenyamanan, musik, cahaya ruangan dan sebagainya. Nitisemito (2013:97) mengartikan Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai serta bisa memengaruhi saat melaksanakan pekerjaan yang diberikan pada mereka contohnya fasilitas AC, cahaya yang cukup dan lainnya.

Nitisemito (2013:159) menyatakan ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu :

- a) Suasana kerja
- b) Hubungan dengan rekan kerja
- c) Tersedianya fasilitas kerja

Kinerja

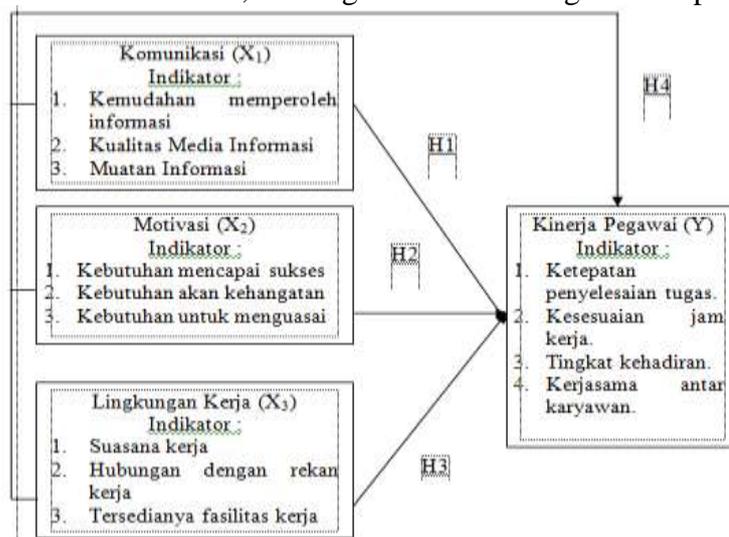
Menurut Donni Junni Priansa (2014:269) kinerja adalah perwujudan dari kemampuan seseorang berupa karya nyata. Kinerja adalah hasil atas pekerjaan yang diraih pegawai saat menjalankan tugas serta pekerjaannya yang diberikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil pekerjaan baik segi kualitas maupun kuantitas yang diraih seorang pekerja saat mengerjakan pekerjaan menurut tanggung jawab yang telah diberikan pada pegawai.

Setiawan (2014:1477) mengatakan dalam pengukuran kinerja bisa memakai indikator yaitu :

- a) Ketepatan penyelesaian tugas
- b) Kesesuaian jam kerja
- c) Tingkat kehadiran
- d) Kerjasama antar karyawan

Kerangka Konseptual

Sesuai permasalahan di atas, bisa digambarkan kerangka konseptual berikut :



Dari gambar diatas maka penulis merumuskan hipotesis :

- H₁. Diduga secara parsial Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
- H₂. Diduga secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
- H₃. Diduga secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.
- H₄. Diduga secara simultan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Padang.

METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data metode yang dipakai adalah riset lapangan dan riset kepustakaan. Riset lapangan berasal dari data primer dengan cara membagikan angket pada karyawan BLK kota padang. Sedangkan riset kepustakaan berasal dari buku, jurnal atau artikel.

Populasi merupakan keseluruhan kemungkinan nilai, perhitungan serta pengukuran, baik yang kuantitatif dan kualitatif berdasarkan karakteristik tertentu tentang objek yang lengkap serta jelas (Agussalim Manguluang, 2015;7). Populasi yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu Pegawai Balai Latihan Kerja Padang sebanyak 59 orang Pegawai.

Sampel merupakan bagian yang ada pada populasi dan dipilih secara ilmiah menurut cara-cara khusus. (Agussalim manguluang, 2015;7). Menurut Sugiyono (2016:182) *purposive sampling* merupakan teknik mengambil sampel berdasarkan atas pertimbangan tertentu, atau pertimbangan dari ahli. Berdasarkan pertimbangan, sampel dari penelitian ini yaitu Pegawai Balai Latihan Kerja Padang sebanyak 58 orang Pegawai.

Uji Instrumen Penelitian yang dipergunakan yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas menurut Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Dengan teknik Korelasi Pearson, bila sig korelasi > 0,05 maka instrumen tidak valid. Sementara, bila sig korelasi < 0,05 instrumen dianggap valid.

Uji reliabilitas menurut Imam Ghozali (2016;16) instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya melebihi 0.25.

Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Lalu dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) serta uji hipotesis simultan (uji F).

HASIL PENELITIAN

1. Analisa Linear Berganda

Menurut pengolahan data didapatkan hasil regresi berikut.

Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.537	16.203		3.131	.038
	KOMUNIKASI	.895	.146	.563	5.336	.007
	MOTIVASI	.600	.161	.453	3.727	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.548	.127	.386	4.381	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya:

$$Y = 34,537 + 0,895 X_1 + 0,600 X_2 + 0,548 X_3$$

- 1) Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 34,537 artinya bila nilai komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja adalah nol, nilai kinerja (Y) yaitu 34,537. Artinya kinerja tanpa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 34,537.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi yaitu 0,895, koefisien bertanda positif artinya antara komunikasi dan kinerja ada pengaruh positif. Dimana bila ada kenaikan komunikasi satu satuan maka kinerja akan naik senilai 0,895. Peningkatan komunikasi menyebabkan peningkatan kinerja.
 - 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi yaitu 0,600, koefisien bertanda positif artinya antara motivasi dan kinerja ada pengaruh positif. Dimana bila ada kenaikan motivasi satu satuan maka kinerja akan naik senilai 0,600. Peningkatan motivasi menyebabkan peningkatan kinerja.
 - 4) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yaitu 0,548, bertanda positif artinya antara lingkungan kerja dan kinerja ada pengaruh positif. Dimana bila ada kenaikan lingkungan kerja senilai satu satuan maka kinerja akan naik senilai 0,548. Peningkatan lingkungan kerja menyebabkan peningkatan kinerja.
2. Analisa Determinasi

Berikut kontribusi variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.416	.473	3.51717
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, MOTIVASI, KOMUNIKASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : Hasil Olah Data.

Menurut tabel tersebut didapat nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,473 atau 47,3%, Dalam hal ini kontribusi komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) yaitu 0,473 atau 47,3%. Sumbangan variabel X memberikan penjelasan yang cukup terhadap variabel Y . Sementara sisanya 52,7% adalah kontribusi faktor lainnya seperti pendidikan, fasilitas, kompensasi, stres kerja dan yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Hasil uji t dari penelitian ini bisa terlihat dalam tabel berikut ini.

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.537	16.203		3.131	.038
	KOMUNIKASI	.895	.146	.563	5.336	.007
	MOTIVASI	.600	.161	.453	3.727	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.548	.127	.386	4.381	.005
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan jumlah sampel sebanyak 54 dan derajat signifikansi 0,05 didapati angka t tabel yaitu 2.00488. Hasil uji t dapat diuraikan yaitu :

- a. Nilai t hitung dari variabel komunikasi yaitu $5.336 > t$ tabel 2.00488 dan $sig\ 0.007 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak lalu H_a diterima. Artinya variabel komunikasi secara parsial memengaruhi kinerja.
- b. Nilai t hitung dari variabel motivasi yaitu $3.727 > t$ tabel sebesar 2.00488 dan $sig\ 0.000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak lalu H_a diterima. Artinya variabel motivasi secara parsial memengaruhi kinerja.

- c. Nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja yaitu $4.381 > t$ tabel 2.00488 dan $\text{sig } 0.005 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak lalu H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial memengaruhi kinerja.
2. Uji F

Pengujian secara bersama-sama lewat uji F didapati hasil berikut :

ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.270	3	151.090	14.964	.004 ^b
	Residual	1643.712	54	30.439		
	Total	2096.983	57			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, MOTIVASI, KOMUNIKASI						

Sumber : Hasil Olah Data.

Menurut pengujian didapati F hitung $14.964 > F$ tabel 4.01 dan nilai sig $0.004 < 0.05$ atau 5% . Artinya variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja (Y) pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan komunikasi akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan komunikasi yang terjadi di perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Junaidi (2018) yang mendapatkan hasil bahwa komunikasi secara positif memengaruhi kinerja. Penelitian oleh Irma Idayati (2018) yang mendapatkan hasil komunikasi secara positif memengaruhi kinerja. Sejalan Penelitian Misna Ariani (2020) yang mendapatkan hasil komunikasi berpengaruh signifikan pada kinerja. Penelitian Angel Susanti (2016) yang mendapatkan hasil komunikasi positif dan signifikan mempengaruhi kinerja. Terakhir penelitian Luh Mang Indah (2017) yang mendapatkan hasil komunikasi secara positif serta signifikan memengaruhi kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Pengaruh motivasi terhadap kinerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan motivasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan

motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Erriani Kristiyaningsih (2019) yang mendapatkan hasil motivasi secara positif memengaruhi kinerja pustakawan. Penelitian Mohamad Hapsir (2018) mendapatkan hasil motivasi secara positif memengaruhi kinerja. Penelitian Hengki Maniring (2018) yang mendapatkan hasil motivasi secara positif memengaruhi kinerja. Penelitian Yeti Kuswati (2020) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi secara positif memengaruhi kinerja. Terakhir penelitian Khaltumi S.G Mustapha (2020) yang mendapatkan hasil motivasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang bernilai positif berarti setiap peningkatan lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan lingkungan kerja yang dimiliki.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Dina Riskha Ariani (2020) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja secara positif memengaruhi kinerja. Penelitian Chintya Ones (2020) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja secara positif memengaruhi kinerja. Penelitian Junaidi (2018) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Irma Idayati (2018) juga mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terakhir penelitian Satriani (2020) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja secara positif memengaruhi kinerja.

4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Pengaruh komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) yang bernilai positif berarti setiap peningkatan komunikasi (X_1), motivasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) akan berdampak pada peningkatan terhadap kinerja (Y) pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang. Dengan pengaruh positif maka dapat diketahui beberapa cara meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian ini merupakan gabungan dari penelitian terdahulu referensi penulis yaitu penelitian Vivi Dwiharianti (2019) mendapatkan hasil bahwa variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yunni Rusmawati (2016) mendapatkan hasil bahwa motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Andalan Pasific Samudra. Penelitian Junaidi (2018) juga mendapatkan hasil bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Erriani Kristiyaningsih (2019) mendapatkan hasil bahwa

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir penelitian Hengki Maniring (2018) juga mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan secara positif memengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang.
3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang.
4. Secara simultan komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Padang.
5. Kontribusi sumbangan variabel komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) yaitu 0,473 atau 47,3%. Sumbangan variabel X memberikan penjelasan yang cukup terhadap variabel Y. Sementara sisanya 52,7% adalah kontribusi faktor lainnya seperti pendidikan, fasilitas, kompensasi, stres kerja dan yang lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Balai Latihan Kerja Kota Padang dipengaruhi oleh Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja yang dimiliki.

1. Dilihat dari variabel komunikasi masih ditemukannya kelemahan dibagian kualitas media informasi dan muatan informasi yang menunjukkan kategori variabel itu tergolong baik, maka dari itu diharapkan perusahaan dapat memperbaikinya agar komunikasi perusahaan bisa menjadi maksimal.
2. Pada variabel motivasi masih ditemukannya kelemahan dibagian kebutuhan akan kehangatan, artinya karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dalam hal mencapai sukses dan menguasai. Untuk itu manajemen perlu memanfaatkan hal ini agar bisa memotivasi pegawai menghasilkan kinerja yang maksimal.
3. Pada variabel lingkungan kerja masih ditemukannya kelemahan dibagian keeratan hubungan pegawai dengan rekan kerjanya dan fasilitas kerja, untuk itu manajemen agar lebih memperhatikan hal tersebut mengingat kemajuan teknologi yang berkembang pesat.
4. Pada variabel kinerja masih ditemukannya kelemahan dibagian tingkat kehadiran. Untuk itu agar manajemen bisa memperhatikan kehadiran pegawai agar pegawai selalu standby selama jam kerja dan mudah ditemukan oleh pimpinan.
5. Manajemen perlu selalu memperhatikan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja agar selalu bisa memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja untuk mencapai kinerja terbaiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Alex S. Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Chintya Ones Charli, Putri Intan Permata Sari, Frihapma Semita Ade. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 8 No 1 Hal 1 – 11.
- Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung. 2020. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Dimensi*. Vol 9 No 1 Hal 74 – 86.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Erriani Kristiyaningsih. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Lingkup Kementrian Pertanian. *Jurnal Ikatan Pustakawan Indonesia*. Vol 4 No 1 Hal 102 – 107.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hengki Maniring Parulian Simarmata, Poltak Pardamean Simarmata, Doris Yolanda Saragih. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kantor Walikota Pematang Siantar. *Jurnal EK&BI*. Vol 1 No 2 Hal 69 – 75.
- Irma Idayati. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Linggau Utara II Kota Lubuk Linggau. *Ensiklopedia of Journal*. Vol 1 No 1 Hal 191 – 199.
- Junaidi. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 2 No 1 Hal 1 -11.
- Khaltumi S.G Mustapha. 2020. The Impact of Motivation on Employees Performance in Some Public dan Private Schools in Talata Mafara. *International Journal of Applied Research in Management and Economics*. Vol 3 No 1 Hal 21 – 29.

- Luh Mang Indah Mariani, Ni Ketut Sariyathi. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol 6 No 7 Hal 3540 – 3569.
- Misna Ariani, Dwindi Tamara, Misnah. 2020. Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Geo Ekonomi*. Vol 11 No 1 Hal 31- 41.
- Mohamad Hapsir. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. *Katagolis*. Vol 6 No 5 Hal 92 – 98.
- Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurjaman, Kadar dan Khaerul Umam. 2012. *Komunikasi & Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perancangan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta: Bandung.
- Satriani, Sodik, Nasharuddin Mas. 2020. Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6 No 1 Hal 73 – 83.
- Shintia Yulian, Agussalim M, Novi Yanti. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *Jurnal Matua*. Vol 3 No 2 Hal 331 – 344.
- Vivi Dwihasrianti, Wasiman. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmiah Core IT*. Hal 53 – 63.
- Yeti Kuswati. 2020. The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*. Vol 3 No 2 Hal 995 – 1002.
- Yopi Risma Fitri, Salfadri, Sunreni. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Jurnal Matua*. Vol 3 No 1 Hal 197 – 207.
- Yunni Rusmawati. 2016. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya. *Jurnal EKBIS*. Vol XV No 1 Hal 749 – 764.
- Yusmalinda, 2012. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bungo. *Tesis Magister Manajemen Universitas Terbuka, Jakarta*.