

***The Effect of Communication, Motivation, and Work Environment on Employee Performance At PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia***

**Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia**

Hendra Nazmi<sup>1\*</sup>, Novita Mariana<sup>2</sup>, Angel Lorenza<sup>3</sup>, Hany<sup>4</sup>

Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

[hendranazmi@unprimdn.ac.id](mailto:hendranazmi@unprimdn.ac.id)\*

\*Corresponding Author

---

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. penelitian zini menggunakan metode kuantitatif. 99 orang karyawan pada PT Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia dijadikan populasi dalam penelitian, sampel 66 orang yang didapat dengan memakai rumus Slovin. teknik wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data penelitian. Metode analisis data secara regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji simultan, uji parsial. hasilnya komunikasi, motivasi, serta zLingkungan kerja dengan zmandiri zserta bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. 56,4% dari variasi variabel terikat kinerja karyawan yang bisa ditegaskan dengan variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, 43,6% sisa uji koefisien determinasi ditegaskan selain variabel penelitian.

**Kata kunci :** Komunikasi, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of the research was to determine the effect of communication, motivation, and work environment, on the performance of employees of PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. This research uses quantitative method, 99 employees at PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia was the population in the study, the sample of the 66 zpeople was obtained using the slovin formula, interview techniques, zquestionnaires, and documentation studies were conducted to obtain research data. Methods of data analysis using multiple linear regression, coefficient of determination test, partial test, and simultaneous. test the result is ommunication, motivation, and work environment, independently and simultaneous affecting the performance of PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas ndonesia. 56.4% based on variations in the dependent variable of employees performance which can be emphasized by the independent variables of zcommunication, motivation and work environment, 43.6% of the rest of the coefficient of determination test is confirmed addition to research variables.*

**Keywords:** communication, Motivation, work environment and employees performance

**1. Pendahuluan**

Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia ialah suatu organisasi maupun perusahaan yang bergerak pada sektor Saham yang berdiri sejak Tahun 1990. Perusahaan tersebut sebelumnya dikenal dengan nama PT OSK Nusadana Sekuritas Indonesia yang sudah berkembangnya jadi salah satu dari pada organisasi maupun perusahaan sekuritas yang paling kokoh di Indonesia. Namun saat ini perusahaan mengalami kendala dimana permasalahan seperti kurangnya komunikasi dari beberapa karyawan yang kurang dalam memecahkan permasalahan.

Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan nya menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dan hubungan yang kurang baik dan ada beberapa pegawai yang merasa

terbebani dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga menyebabkan stres dalam bekerja

Motivasi pegawai yang kurang dalam menjalankan pekerjaan yang tidak sinkron pada wewenang yang sudah ditentukan oleh perusahaan, Menyebabkan beberapa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan (Fachrezi dan Khair 2020).

Lingkungan kerja Dalam kesehariannya perusahaan ini cenderung kurang baik yang ditandai dengan senioritas antar karyawan lama pada karyawan baru cukup mendominasi (Sugara dkk 2020), sehingga hal ini menyebabkan angka perputaran karyawan di departemen tertentu.

Selain komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja, keamanan, kenyamanan pada lingkungan kerja dapat mendorong hasil kinerja karyawan. ketentraman lingkungan kerja juga diharap dapat meningkatkan performa dan kreatifitas serta semakin bertanggung jawab dalam pekerjaannya, dan dapat berjalan sesuai tujuan dan visi, misi perusahaan.

Bersumber pada deskripsi diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Komunikasi**

Berdasarkan ahli Lasawati dan Trimanto (2017) komunikasi suatu proses dalam tindakan untuk dapat mengetahui suatu hal yang ingin disampaikan oleh seseorang kepada seseorang lainnya. Berdasarkan ahli Sinambela (2016) menyatakan komunikasi merupakan suatu hasil yang dilakukan berdasarkan dari satu orang atau lebih sehingga memiliki tujuan manfaat yang tersampaikan. Berdasarkan ahli Arni (2016: 4) menyatakan Komunikasi ialah suatu makna yang dapat menghubungkan pesan langsung maupun tidak langsung untuk dapat mengetahui maksud dan tujuannya. Menurut para ahli di atas, dapat diartikan komunikasi ialah suatu aktivitas antara beberapa pihak bertujuan menciptakan makna pandangan yang setara dari pihak yang mengirim dan pihak yang menyerap informasi, pendapat, tanggapan, sikap dan isi lainnya. Berdasarkan Judge dan Robbins (2014) mengemukakan bahwa peristiwa yang mencegah kemampuan kerja semua pekerja adalah teknik komunikasi yang kurang berjalan efektif. Menurut Fitriana dkk (2019) proses komunikasi terdiri dari beberapa unsur:

1. Pengirim
2. Pesan
3. Media
4. Tanggapan

### **Motivasi**

Berdasarkan ahli Wibowo (2011), Motivasi adalah suatu dorongan dimana hal ini yang dapat mempengaruhi diri dalam memberi semangat dan menciptakan harapan baru dalam menggapai impian. Berdasarkan ahli Winardi (2016) Motivasi adalah suatu potensi emosional yang dapat diarahkan dengan efisien dan dikembangkan dengan bertujuan untuk mendapatkan dampak yang baik. Berdasarkan ahli Sugara dkk (2020) Motivasi merupakan sesuatu yang dapat menghasilkan dan mendukung perilaku seseorang. Agar dapat bekerja dengan semangat dan termotivasi untuk meraih impian. Menurut beberapa defenisi para ahli dapat disimpulkan motivasi ialah teknik yang menunjukkan semangat, ketekunan, arah, dan kesungguhan seorang individu serta keseriusannya dalam meraih visi dan misi yang ingin diraihnya. Berdasarkan Mulia (2015:141) mengatakan bahwa motivasi merupakan vitamin untuk meningkatkan produktivitas, dan tugas pimpinan adalah menjadi penyalur kinerja agar

bawahan bekerja efektif dan efisien. Berdasarkan ahli Abraham (2017:56) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh :

1. Kemauan
2. Daya pendorong
3. Tanggung jawab
4. Membentuk keterampilan
5. Tujuan

### **Lingkungan Kerja**

Berdasarkan ahli Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja merupakan perlengkapan alat serta bahan yang dikerjakan, dimana seseorang dapat bekerja melalui cara kerjanya, serta kontrol kerjanya baik sebagai tugas individu maupun bersama. Berdasarkan ahli, lingkungan kerja adalah dimana situasi atau kondisi di sekitar wilayah kerja yang menyebabkan suatu energi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Zinni dkk 2021). lingkungan kerja merupakan kondisi dimana keadaan lingkungan kerja sangat berdampak bagi karyawan dalam kenyamanan dan kebersihan sekitar wilayah tempat bekerja. Menurut beberapa para ahli di atas maka diartikan lingkungan kerja Merupakan situasi dalam wilayah lingkungan kerja ketika karyawan menjalankan pekerjaannya dimana situasi ini dapat berdampak terhadap karyawan ketika mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Berdasarkan Kadarisman (2013) suasana tempat kerja nyaman, jauh dari kebisingan,asri, sejuk, dan suasana lingkungan kerja yang tenang dapat menjadi dorongan kinerja pada karyawan menjalankan pekerjaan lancar. Namun bila tempat karyawan bekerja yang berisik,tidak nyaman, kotor, ruangan panas, akan menyebabkan ketidak nyamanan, tidak produktif serta malas, dan mempengaruhi penurunan kinerja. Berdasarkan ahli Sedarmayanti dalam Tamami dkk (2020) indikator lingkungan kerja diantaranya:

1. Tata letak di ruang kerja
2. Penggunaan warna di ruang kerja
3. Kebisingan diruang kerja
4. Keamanan diruang kerja
5. musik diruang kerja
6. kebersihan diruang kerja

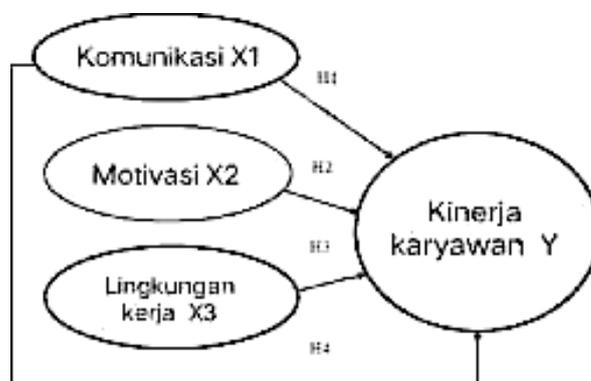
### **Kinerja Karyawan**

Berdasarkan ahli Edison,dkk.(2016) kinerja merupakan bagian dapat diberikan serta dapat mendorong pada masa waktu tertentu selama persetujuan yang telah di sah kan terlebih dahulu. Berdasarkan ahli Rivai (2011) kinerja adalah suatu perbuatan yang jelas yang dapat ditujukan kepada orang lain sama pada pekerjaan dan wewenang yang diberikan. Berdasarkan ahli Sutrisno (2016) "Kinerja adalah suatu bentuk dari upaya kinerja kerja dapat dinilai dari kreatifitas, keaktifan ,mutu, dalam bekerja sama menggapai visi, misi perusahaan. Menurut beberapa ahli dapat diartikan kinerja merupakan suatu kemampuan seorang ataupun kelompok dalam membangun dan mengerjakan suatu pekerjaan yang ditugaskan untuk mencapai suatu visi dan misi perusahaan. indicator kinerja menurut Alam (2016) yaitu :

1. mutu
2. kuantitas
3. kualitas
4. mandiri
5. keselamatan
6. berkomitmen

### Kerangka Konseptual

Pada keterangan deskripsi tersebut dapat disimpulkan kerangka konseptual yang diperoleh seperti pada Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian mewujudkan kenyataan sementara tentang persoalan yang akan dikaji, dideskripsikan pada wujud kalimat pertanyaan, Sugiyono (2017:99). Berikut hipotesis penelitian ini adalah:

H1: komunikasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia

H2: motivasi dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H3: lingkungan kerja dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia

H4: komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia

### 3. Metode Penelitian

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang ada pada penelitian ini yakni sejumlah karyawan. Untuk menentukannya jumlah daripada sampel, peneliti mempergunakan rumus *slovin*, yakni :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{96}{1 + 96 \times (0.05)^2} = \frac{96}{66,09} \approx 66$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Serta dapat disimpulkan total 66 responden dan 30 responden digunakan pada pengujian validitas dan realibilitas. Menurut dari Sugiyono (2017) menyatakan bahwasanya teknik sampling ialah penggunaan jumlah sampel dan populasi yang dilangsungkan dengan *random* .tidak melihat status.

**Operasional dan Pengukuran Variabel****Tabel 1. Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Komunikasi (X1)	Pengirim	<i>Skala Likert</i>
	Pesan	
	Media	
	Tanggapan Badrudin (2013:205)	
Motivasi (X2)	Kemauan	<i>Skala Likert</i>
	Daya pendorong	
	Tanggung jawab	
	Membentuk Keterampilan Tujuan	
	Abraham (2017:56),	
Lingkungan kerja (X3)	Tata letak diruang kerja	<i>Skala Likert</i>
	Penggunaan warna	
	diruangkerja	
	Kebisingan diruang kerja	
	Keamanan diruang kerja	
	musik ditempat kerja	
	Kebersihan diruang kerjaA	
Amelia (2015:108)		
Kinerja Karyawan (Y)	Mutu	<i>Skala Likert</i>
	Kuantitas	
	Mandiri	
	Kualitas	
	Keselamatan	
	Berkomitmen	
Moeheriono (2012:114)		

Sumber : Adopsi hasil penelitian sebelumnya (2022)

**Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel**

Berdasarkan Sugiyono (2019) uji validitas dipakai untuk mengetahui tepat atau tidaknya hasil kuesioner. jika pertanyaan benar dan dapat membuktikan sesuatu yang dapat dinilai oleh kuesioner tersebut.maka kuesioner dinyatakan tepat Pada riset ini, peneliti memakai bantuan dengan mempergunakan program aplikasi bernama SPSS 20.0. Berdasarkan sugiyono (2018) merupakan satuan konstan dan stabilan penelitian, jika data yang tidak fleksibel maka penelitian tidak dapat dilakukan lebih lanjut,karena akan menyebabkan hasil yang tidak efektif.

**Analisa Regresi Linear Berganda**

Menurut dari Sugiyono (2017) regresi linier berganda ditujukan ketika peneliti mamprediksi kondisi keadaan variabel terikat, apabila dua maupun lebih dari variabel bebas sebagai faktor yang dinaikkan serta diturunkan nilainya.

Dengan mempergunakan rumus :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$

Ket:

Y = kinerja karyawan.

- X1 = komunikasi.  
 X2 = motivasi.  
 X3 = lingkungan kerja  
 b123 = koefisien regresi.  
 E = Standard error (5%)

#### Koefisien Determinasi

Menurut dari Ghozali (2016:95) mengemukakan bahwasanya "Koefisien determinasi dapat menghitung seberapa banyak kapasitas model saat membentuk variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ialah diantara satu serta nol".

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut dari Mulyono (2018:61) uji yang mengukur besarnya perbedaan varian kedua atau beberapa kelompok .

H0 diolak jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  H1 diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Widarjono (2015:22) uji yang digunakan untuk mnegukur perbedaan mean dan perbedaan dua kelompok data yang berbeda secara statistik yang dirancang secara berbeda. Standard pegambilan hipotesis uji-t :

H0 ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  (dengan tingkatan signifikansi  $\alpha = 5\%$ ).

H1 diterima jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  /  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (dengan tingkatan signifikansi  $\alpha = 5\%$ ).

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Statistik Deskriptif

statistik deskriptif dari jawaban minimal, rata-rata, maksimal, serta standar deviasi pararesponden, yakni:

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	66	11	25	18,42	3,201
Motivasi	66	11	25	18,30	3,517
Lingkungan Kerja	66	20	35	27,33	4,397
Kinerja Karyawan	66	13	64	23,64	6,218
Valid N	66				

Sumber : data diolah SPSS (2022)

Tabel 2 memperlihatkan pada nilai minimum dari variabel komunikasi (X1) yakni 11 serta nilai maksimumnya ialah berjumlah 25, lalu nilai rata-rata berjumlah 18,42 serta standar deviasi berjumlah sebanyak 3,201. Nilai minimum dari pada variabel Motivasi (X2) yakni berjumlah 11 serta nilai maksimumnya ialah berjumlah 25, lalu nilai rata-rata berjumlah 18,30 serta standar deviasi berjumlah sebanyak 3,517. Nilai minimum dari pada variabel Lingkungan Kerja (X3) yakni berjumlah 20 serta nilai maksimumnya yakni berjumlah 35, kemudian nilai rata-ratanya sebanyak 27,33 serta standar deviasi dengan jumlah sebanyak 4,397. Nilai minimum dari pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni dengan jumlah 13 serta nilai maksimumnya ialah berjumlah 64, kemudian nilai rata-ratanya berjumlah sebanyak 23,64 serta standar deviasi memiliki jumlah nilai sebesar 6,218.

### Analisa Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang diterapkan pada riset ini mempergunakan analisis regresi linier berganda. Rumus persamaan regresi linier berganda ialah seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,635	1,978		2,849	,006
Komunikasi	,270	,118		2,291	,025
1	,208	,119	,260	1,744	,086
Motivasi	,327	,082	,192	3,992	,000
Lingkungan Kerja			,432		

Sumber : data diolah SPSS (2022)

$$Y = 5,635 + 0,270 X_1 + 0,208 X_2 + 0,327 X_3 + e$$

Berdasarkan nilai diatas dapat dilihat nilai Konstanta sebesar 5,635 menyimpulkan nilai variabel independen komunikasi, motivasi serta juga lingkungan kerja tidak stabil maka variabel dependen Kinerja karyawan pada sebesar 1,998. Koefisien regresi Komunikasi berjumlah sebanyak 0,270 serta juga memiliki nilai yang aktif, perihal demikian mengemukakan bahwasanya apabila setiap kenaikan dari komunikasi 1 dapat membuat kenaikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan jumlah nilai sebanyak 0,270. dengan anggapan yakni variabel yang lain itu tetap. Koefisien regresi Motivasi berjumlah 0,208 serta memiliki nilai yang aktif, perihal demikian mengemukakan yakni apabila terjadinya kenaikan terhadap Motivasi 1 bakal meningkatkannya variabel terikat Kinerja karyawan dengan jumlah sebanyak 0,208 dengan anggapan variabel yang lain itu tetap. Koefisien regresi Lingkungan kerja berjumlah sebanyak 0,327 serta memiliki nilai yang aktif, perihal demikian mengemukakan bahwasanya apabila terjadinya kenaikan terhadap Kinerja Karyawan 1 bakal meningkatkannya variabel terikat kinerja karyawan dengan jumlah sebanyak 0,327 dengan anggapan variabel yang lain itu tetap.

### Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yaitu :

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	l. Error of the Estimate
1	,764 <sup>a</sup>	,584	,564	2,062

Sumber : data diolah SPSS (2022)

Tabel 4. menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,564 yang menyimpulkan 56,4% serta variasi variabel terikat dapat diketahui oleh variasi variabel bebas sementara sisa lainnya berjumlah sebanyak 43,6% (100% - 56,4%) diketahui oleh variabel yang lainnya yang tidaklah diteliti di dalam riset ataupun penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berikut hasil pengujian dari uji-F yaitu:

**Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	370,611	3	123,537	29,066	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	263,510	62	4,250		
Total	634,121	65			

Sumber : data diolah SPSS (2022)

Tabel 5. df pada nilai regresi =3, df pada nilai residual=62, maka dari pada demikian nilai F tabel pada taraf kepercayaan zsignifikansi 0,000 ialah 2,52. Hasil dari pada uji ini didapatkan nilai F hitung (29,066) > F tabel (2,52) serta probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, artinya yakni Ho ditolak serta Ha diterima dengan cara yang simultan terkait pada motivasi, komunikasi, serta juga lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang ada pada PT Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil pengujian Pada Uji t yaitu:

**Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized		Standardized t	Sig.
	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5,635	1,978	2,849	,006
Komunikasi	,270	,118	2,291	,025
1	,208	,119	,260	,086
Motivasi	,327	,082	,192	,001
LingkunganKerja			,432	

Sumber : data diolah SPSS (2022)

Nilai t-tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 66-3-1= 62 sejumlah 1,998. Maka dari pada itu hasil dari pengujian hipotesis secara parsial bisa diuraikan seperti berikut ini :

1. Nilai perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 2,291 > 1,998 dan signifikan yang diperoleh 0,025 < 0,05, berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara parsial Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia.
2. Nilai pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 1,744 < 1,998 dan signifikan yang diperoleh 0,086 < 0,05, berarti bahwa Ho diterima dan Ho ditolak yaitu secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia.
3. Nilai perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel atau 3,992 > 1,998 dan signifikan yang diperoleh 0,001 < 0,05, berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia.

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis secara parsial diperolehnya nilai dari thitung > ttabel maupun 2,291 > 1,998 serta signifikan yang didapatkan yakni 0,025 < 0,05, artinya dengan cara parsial Pengaruh Komunikasi pada kinerja karyawan yang ada pada PT. Rashid Hussein Bank

Sekuritas Indonesia Hasil ini didukung oleh azwar (2016) bahwa komunikasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan, karena berjalannya komunikasi yang baik antar karyawan maupun manajer berdampak pada proses kinerja yang berjalannya dengan baik dan berpengaruhnya pada kinerja yang dihasilkan oleh para petugas ataupun karyawan. Komunikasi dilakukan secara individu maupun organisasi yang tersampaikan dan dapat dimengerti sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Menciptakan kreatifitas para karyawan semangat kerja yang signifikan pada kinerja dari para karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis secara parsial diperolehnya nilai thitung > ttabel maupun 1,744 < 1,998 serta signifikan yang diperolehnya 0,086 < 0,05, dengan cara parsial, Menurut dari hasil pada riset ini motivasi kerja tidaklah berpengaruh pada kinerja karyawan yang ada pada PT. Rasid Hussein Bank Sekuritas Indonesia Hal ini dapat didukung oleh Erlin (2017) serta Purwati dan Arnando (2017) yaitu jika petugas ataupun karyawan. merasa motivasi kerja kurang maka dari pada itu kinerja karyawan bakal mengalami penurunan. Sebaliknya pula kalau motivasi kerja yang dipunyai tinggi maka dengan demikian kinerja dari para petugas ataupun karyawan mengalami peningkatan. Perihal demikian bisa dilihat pada tabel III.7. yang ada di atas bahwasanya nilai koefisien regresi dengan cara menyeluruh berpengaruh. Perihal tersebut diperlihatkan dengan pemberian nilai dari atasan yakni rata-rata dari para petugas ataupun karyawan yang ada pada PT Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. dapat meraih kinerja dengan baik dengan mempergunakan berbagai macam faktor yang bisa memberikan pengaruh yakni motivasi serta kepuasan kerja. Berarti, kalau para petugas merasa kepuasannya dalam bekerja yang diperoleh tinggi, maka motivasi yang dimilikinya juga tinggi dan kinerja dari karyawan tersebut juga ikut tinggi. Sebaliknya juga kalau kepuasan kerja yang rendah, kemudian motivasi kerjanya juga rendah, maka dari pada itu kinerja dari petugas ataupun karyawan juga ikut terbilang rendah. Hasil riset yang telah dilakukannya oleh Mulia (2013) dengan hasil penelitian kepuasan kerja serta motivasi kerja berpengaruhnya dengan cara yang bersama-sama pada kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Perhitungan pengujian hipotesis dengan cara parsial diperolehnya nilai thitung > ttabel maupun 3,992 > 1,998 serta signifikan yang didapat yakni 0,001 < 0,05, artinya bahwasanya  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima yakni dengan cara parsial lingkungan kerja pada kinerja dari para petugas maupun karyawan yang ada pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. hal ini dapat didukung oleh Takasenseran et.al (2015) hasil menyebutkan lingkungan kerja berpengaruhnya secara signifikansi pada kinerja dari para karyawan yang ada pada PT. Rasid Hussein Bank Sekuritas Indonesia Hal ini disebabkan karena lingkungan yang tenang, bersih membuat karyawan bekerja dengan nyaman sehingga menambah kreatifitas kinerja karyawan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman kotor, berisik, dapat berdampak pada karyawan dengan dilaluinya indikator seperti, ketidaktepatan dalam menyelesaikannya tugas, tingkat kehadiran yang mengalami penurunan, ketidaksesuaian dari pada jam kerja, serta kurangnya kerjasama antara para petugas maupun karyawan. Maka dari pada itu berarti semakin kurang nyaman lingkungan pekerjaan yang dirasakannya oleh para karyawan maka dengan demikian bakal makin mengalami penurunan kinerja dari para karyawan yang ada di PT. Rasid Hussein Bank Sekuritas Indonesia. maka dari hasil penelitian ini dapat diketahui lingkungan kerja dapat mempengaruhi mutu dan kreatifitas kinerja karyawan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Kesimpulan hasil dan analisis dari riset ataupun penelitian maka diperoleh yaitu :

1. pengujian hipotesis dengan cara parsial diketahui nilai thitung > ttabel maupun 2,291 > 1.998 serta signifikan yang diperolehnya 0,025 < 0,05, artinya secara parsial pengaruh komunikasi, motivasi serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang ada pad PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia.
2. pengujian hipotesis secara parsial diketahui nilai thitung > ttabel 1,744 < 1,998 serta signifikan yang diperolehnya yakni 0,086 < 0,05 artinya yaitu dengan cara yang simultan pengaruh komunikasi, motivasi serta juga lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang ada pad PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia
3. pengujian hipotesis secara parsial diketahui nilai thitung > ttabel atau 3,992 > 1,998 dan signifikan yang diperoleh 0,001 < 0,05 berarti secara parsial pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pad PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia.
4. diketahui nilai F hitung (29,066) > F tabel (2,52) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti bahwa secara parcial pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pad PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia.

### Saran

Berikut pembahasan dan saran yang diberikan yaitu:

1. Untuk semua karyawan PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia meningkatkan motivasi kerja dan mewujudkan hubungan baik dengan menggunakan cara berkomunikasi efektif, mendukung karyawan, memberi hak atas pencapaiannya, ,memberikan kepercayaan dan rasa hormat.
2. untuk Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia kiranya bisa menjadikan penelitian ini sebagai objek peneliti selanjutnya .
3. untuk peneliti berikutnya dapat membuat baru variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.
4. Untuk semua karyawan agar tetap bekerja sebaik dan seprofesional mungkin untuk kemajuan PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia serta untuk mencapai tujuan bersama.
5. kepada PT Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia untuk meningkatkan apresiasi atas prestasi, atas kinerja baik karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan

### Daftar Pustaka

- Alam, S. (2016). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *Katalogis*, 2(1).
- Bangun, Wilson. (2012). Hasil tenaga. Erlangga, Jakarta
- Bangun, Wilson. (2016). Hasil evaluasi tenaga kerja. Bumi Askara, Jakarta
- Mangkunegara. (2013). (Edisi revisi) Sumber Daya Perusahaan Cetakan Duabelas. Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2015). Hasil pengelolaan tenaga kerja, Bumi Askara, Yogyakarta
- Suranto, AW. (2011). Komunikasi Interpersonal. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Edy Sutrisno. (2012). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. edisi 6.
- Fitriana, N., Fahmi, M., & Oktaviani, R. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON ULTIMA PALEMBANG. *Jurnal Kompetitif*, 8(1).

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Hasibuan, Melayu.SP. (2014). (Edisi Revisi) pengelolaan kinerja perusahaan. Askara, Jakarta
- Purwati, A. A., & Arnando, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI RIAU. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 30-39.
- Sugiyono, (2013), pendekatan komunikasi karyawan, terbit dua, jakarta
- Silalahi, hasibuan melayu. (2015). lingkungan kerja di daam perusahaan, edisi revisi, bandung
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 47-57.
- Tamami, S., Tanjung, R., Ukhriyawati, C. F., & Ramli, R. A. L. P. (2020). Peningkatan kinerja karyawan melalui komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. *Bening*, 7(2), 309-315.
- Zinni, Z., Siregar, D. R., & Simanjuntak, D. C. Y. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Iii Kebun Rambutan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 667-689.