

Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi : Sebuah studi tentang Kinerja Kerja Karyawan

Lince Siringoringo¹, Sjamsul Rijal², Heslina³, Hardiani⁴, Abdul Rajab⁵

^{1,2,3,4,5} Pasca Sarjana STIEM Bongaya Makassar

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada karyawan LPP TVRI Makassar yang berjumlah 116 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan bantuan software SPSS 23.0. Ada beberapa indikator yang di gunakan dalam mengukur masing-masing variabel yang di uji. Adapun hasil yang diperoleh adalah kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai, lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai. Untuk penelitian selanjutnya perlu menam,bah beberapa variabel dan indikator lain agar bisa menambah bahan referensi khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, kinerja pegawai.

Abstract :

This study aims to determine the effect of leadership, communication, work environment and motivation on employee performance. This research was conducted on 116 employees of LPP TVRI Makassar. This research is a descriptive quantitative research using SPSS 23.0 software. There are several indicators used in measuring each of the variables tested. The results obtained are that leadership directly has a positive and insignificant effect on employee performance, direct communication has a positive and significant effect on employee performance, the work environment directly has a positive and significant effect on employee performance, motivation directly has a positive and significant effect on employee performance. , leadership has a positive and significant effect on performance through employee motivation, communication has a positive and insignificant effect on performance through employee motivation, the work environment indirectly has a positive and insignificant effect on performance through employee motivation. For further research, it is necessary to add several other variables and indicators in order to add reference materials, especially those related to employee performance.

Keywords : leadership, communication, work environment, motivation, employee performance.

Copyright (c) 2022 Lince Siringoringo

✉Corresponding author :

Email Address : lincesiringoringo@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Kinerja adalah semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagai pencapaian tujuan-tujuan.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2014) antara lain kepuasan kerja, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi.

Banyak penelitian yang masih tertarik mengangkat permasalahan kinerja dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Persoalan kinerja selalu menjadi persoalan utama yang dihadapi oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Faktor budaya (Noer, 2013; Andayani, 2019), motivasi (Fazarwati, 2014; Andayani 2019), kepemimpinan (Nafrizal, 2012, Andayani, 2019), kepuasan kerja (Suwandana, 2019), lingkungan kerja (Andayani, 2019; Pramana, 2018), komunikasi (Pramana, 2018; Ardiansyah, 2016).

Dalam menjalankan roda organisasi peran pemimpin harus dapat menunjukkan karakter kepemimpinannya demi pengembangan alur kerja suatu organisasi menuju ke arah tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Thoha (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu aktivitas untuk mempengaruhi pegawai supaya diarahkan untuk mencapai tujuan instansi.

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap instansi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas instansi dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan dapat terwujud. Sebaliknya, kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu penyebab terjadinya masalah pekerjaan birokrasi yang mencerminkan peran kepemimpinan di dalam suatu instansi karena seorang pemimpin itu harus mampu untuk mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan dari instansi bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan peranan pemimpin dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan itu sangat erat kaitannya dengan kemampuan untuk memprakarsai tindakan kelompok dalam upaya memecahkan masalah atau untuk mencapai tujuan yakni kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dan bijaksana pasti dapat memberikan suatu perubahan terhadap kinerja untuk menjadi lebih aktif dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan atau mencapai target yang melebihi dari yang telah ditetapkan sebelumnya dalam bidang tugasnya masing-masing. sehingga dapat dikatakan ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi. Komunikasi yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan hanya komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya tetapi juga komunikasi secara horizontal antara karyawan yang memiliki level yang sama. Menurut Thoha (2015) adapun sifat dari informasi yang datang sangat berpengaruh oleh jumlah besar sedikitnya informasi yang diterima, cara penyajian dan pemahaman informasi, dan proses umpan balik. Ketiga faktor yang mempengaruhi informasi tersebut dapat disebut sebagai istilah lain berlebihan informasi (*overload*), pengertian dan *feedback*.

Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan bawahan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi efektif tergantung dari hubungan karyawan yang memuaskan yang dibangun berdasarkan iklim dan kepercayaan atau suasana organisasi yang positif. Hubungan atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. (Muhammad, 2014). Rasa percaya, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan,

kepuasan, keterlibatan, tingginya harapan merupakan gambaran iklim perusahaan yang ideal.

Komunikasi yang efektif penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan organisasi mereka (Kohler, dalam Muhammad 2014). Agar komunikasi yang dilakukan dapat berjalan efektif, maka dibutuhkan suatu komunikasi yang berlaku pada setiap pihak-pihak yang terkait didalamnya. Komunikasi yang berlaku dalam organisasi erat kaitannya dengan tujuan dan pencapaian target organisasi. Dalam pelaksanaannya, komunikasi dalam perusahaan senantiasa terjadi baik itu antara caroline officer dengan caroline officer, caroline officer dengan team leader, maupun caroline officer dengan manager dan antara caroline officer dengan pihak yang terkait lainnya.

Kinerja pegawai akan tinggi apabila motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai juga tinggi. Kinerja bisa juga berasal dari lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Menurut Schultz & Schultz dalam (Widodo, 2015) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja". Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Nitisemito (Nuraini, 2013) yang menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Hal ini menunjukkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Faktor motivasi tidak kalah pentingnya dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Pegawai belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar pegawai mau menggunakan seluruh potensinya, daya dorong tersebut dinamakan motivasi. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi tinggi. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan Pegawai menjadi hal mendasar untuk meningkatkan motivasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, terhadap kinerja pegawai yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif (kuesioner) serta pengujian dengan menggunakan analisis jalur. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai yang berstatus PNS yang berjumlah 116 ASN. Model analisis data yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis pertama adalah analisis regresi berganda. Metode analisis regresi linier berfungsi untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel *independent* (kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja), variabel *inteverning* (motivasi kerja) dan variabel *dependent* (kinerja pegawai) akan digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 22.0 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan

adalah kemampuan memerintah dan memengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat memengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Nimran (2004:64) Kepemimpinan atau Leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Sehingga baik buruknya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dari para pegawai.

Dari hasil penelitian pada pegawai LPP TVRI Sulawesi Selatan mengenai kepemimpinansebagaimana yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa secara umumberada pada kategoribaik/tinggi dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan 3,62. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan kepemimpinan mendapat penilaian baik diharapkan untuk dipertahankan. Nilai skor tertinggi pada pernyataan "Pimpinan memberikan motivasi" dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,85 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Stasiun Penyiaran sudah memberikan motivasi kepada bawahan.

Nilai skor terendah padapernyataan "Pimpinan memberikan perhatian pribadi" dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,40 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa pimpinan dalam hal ini Kepala Stasiun Penyiaran masih kurang memberi perhatian secara pribadi kepada bawahan. Kepemimpinansecara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,155 dengan nilai t-hitungsebesar 1,379(<1,664) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,175 (>0,05). Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini ditolak.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Mulyanto dan Widayati (2013), Haryani (2010), Elvino Bonaparte do Rêgo, Wayan Gede Supartha dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan Fransisca L Nababan, Bimantara Sembiring,Lika Bancin,Lilis Sianturi,Maya Agustina Tanjung (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.

Nimran (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Sehingga baik buruknya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja dari para pegawai. Thoha (2010), mengungkapkan bahwadengan mempergunakan kepemimpinan makapemimpin akan mempengaruhi persepsibawahan dan memotivasinya, dengan caramengarahkan karyawan pada kejelasan tugas,pencapaian tujuan, kepuasan kerja, danpelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007), yangmengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagaikemampuan untuk mempengaruhi suatukelompok menuju pencapaian sasaran.Kemampuan karyawan untuk mencapai sasarandan tujuan organisasi tersebut merupakanpencerminan dari kinerja karyawan. Sehinggapada dapat disimpulkan jika kepemimpinanmemiliki peran yang besar dalam meningkatkankinerja pegawai.

Berdasarkan kondisi dilapangan LPP TVRI Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing melalui aplikasi bernama layanan kerja sehingga setiap pencapain kinerja pegawai dapat dilihat diaplikasi yang meringankan peran utama dari pimpinan untuk memonitoring kinerja pegawai dalam hal ini tugas pimpinan lebih memotivasi dan memberikan arahan agar capaian kinerja dapat terealisasi.

Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi

mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga mereka dapat melihat bahwa keterlibatan mereka penting bagi keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan (Redding, dalam Mulyana, 2014).

Komunikasi memberikan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, dibuktikan dengan terdapatnya aspek kepercayaan dan keterlibatan yang diutamakan dan cukup besar pengaruhnya kepada pegawai dalam turut serta mengelola organisasi. Ini merupakan modal utama ketika hendak membangun lingkungan yang positif dalam organisasi. Pegawai akan semakin giat dan semangat bekerja sesuai dengan arahan ketika merasa sudah diperlakukan secara manusiawi, yang selanjutnya akan dapat bermuara pada kinerja yang optimal dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Nilai skor tertinggi pada pernyataan "Pemimpin memberikan informasi yang jelas terhadap bawahan." dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,64 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan Komunikasi yang diberikan dalam hal komunikasi terhadap bawahan sudah baik. Nilai skor terendah padapernyataan "Kinerja LPP TVRI dilaporkan di web" dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,32 berada di kategori baik/ tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan komunikasi yang diberikan dalam hal laporan kinerja untuk public masih kurang. Komunikasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,272 dengan nilai t-hitung sebesar 2,419 ($>1,664$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,020 ($<0,05$). Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh Femi (2014), menunjukkan komunikasi yang buruk telah mempengaruhi rendahnya kinerja di beberapa organisasi di Lagos, Nigeria. Utami (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bagaimana komunikasi yang baik telah meningkatkan kinerja pegawai perusahaan biro perjalanan sehingga perusahaan tersebut mampu bersaing di lingkungan bisnis biro perjalanan. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Muda (2014), Susanto dan Anisah (2013), dan Nor (2013) menunjukkan hubungan yang positif antara komunikasi dan kinerja pegawai. Seluruhnya menjelaskan bahwa komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya.

Komunikasi adalah suatu tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan penyampaian atau transfer simbol dan lambang yang mengandung arti atau makna dan mengungkapkan bahwa pemimpin yang mampu menciptakan komunikasi yang efektif melalui penyampaian simbol dan lambang kepada pegawai dengan cara yang baik sesuai dengan persyaratan komunikasi, maka pegawai akan dengan mudah menerima informasi tersebut. Dengan demikian, komunikasi yang baik akan membuat pegawai menjadi lebih baik pula, begitu juga sebaliknya.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Rivai (2010:16) yang mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan Lingkungan. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2009), bahwa "faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi". Kondisi dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status yang dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja". Selain itu, menurut Atep (2008:97), "manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga prestasi kerja meningkat".

Dari hasil penelitian pada pegawai lingkungan kerja berada pada kategori baik/tinggi dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan 3,61. Hasil ini menunjukkan bahwa

responden menyatakan lingkungan kerjamendapat penilaian baik diharapkan untuk dipertahankan. Nilai skor tertinggi padapernyataan“Hubungan kerjasama antara atasan dan bawahan” dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,68 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan lingkungan kerja non fisik yang dilihat dari hubungan kerjasama antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik.

Nilai skor terendah padapernyataan “Kebersihan ruang kerja” dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,55 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan kebersihan di kantor LPP TVRI Sulawesi Selatan masih harus lebih diperhatikan untuk memberikan rasa nyaman pegawai. Lingkungan kerjasecara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawaisebesar 0,290 dengan nilai t-hitungsebesar 2,658 ($>1,664$) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,011 ($<0,05$). Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu Chandrasekar (2011)Lingkungan kerja seperti tempat kerja dantata letak tempat kerja berpengaruh positifdan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan ketika bekerja. Lingkungan kerjayang dirancang dengan buruk, perabotan yang tidak sesuai, kurangnya ventilasi, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan, tidak cukupnya tindakan pengamanan dalam keadaan darurat dankurangnya peralatan pelindung dirimengakibatkan kerentanan terhadap penyakitakibat kerja dan berdampak pada kinerjakaryawan. Sejalan dengan pendapat Wibowo(2014) yaitu lingkungan kerja atau situasikerja yang memberikan kenyamanan akanmendorong kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyamandan menyenangkan tentunya karyawan dapatmeningkatkan kinerjanya sehingga tujuanperusahaan dapat tercapai dengan baik.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian pada pegawai LPP TVRI Sulawesi Selatan mengenai motivasi berada pada kategori baik/tinggi dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan 3,75. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan motivasi mendapat penilaian baik diharapkan untuk dipertahankan.

Nilai skor tertinggi padapernyataan“Pendapatan memenuhi kebutuhan” dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,87 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan pendapatan pegawai yang diberikan sudah baik.

Nilai skor terendah padapernyataan “Posisi/kedudukan pada saat ini dapat diprediksi untuk masa depan” dengan rata-rata skor jawaban setiap butir pernyataan sebesar 3,66 berada di kategori baik/tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menyatakan posisi pegawai dalam hal prediksi masa depan tidak dapat diprediksi dengan baik dikarenakan kondisi LPP TVRI saat ini masih terus berbenah.

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,192 lebih besar dibandingkan dengan $t_{tabel} = 1.684$ dan nilai signifikan sebesar 0,034 ($0,034 < 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alimuddin (2014); Ali (2015); Wahyuddin (2012) dan Wahab (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009), "ada hubungan positif antara motivasi berprestasi tinggi dengan pencapaian kinerja. Motivasi berprestasi tinggi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji". Pada umumnya seorang pegawai yang memiliki motivasi, maka secara sadar pegawai tersebut akan berusaha memikul tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan meningkatkan kompetensi yang telah dimilikinya, sehingga akan sangat membantu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai. Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai.

Referensi :

- A.A Gede Kresnayana Pramana, I Nyoman Sudharma. 2013. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi universitas Udayana (Unud).
- A.A. Didi Hermawan, I Gusti Made Suwandana. 2019. Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019 :4474-4503
- Abdullah. (2010). Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek. Malang : UMM Press.
- Ashraf, Muhammad Shakoor. 2013. "The Impact of Working Environment on Organizational Performance: A Mediating Role of Job Satisfaction in Textile Sector in Faisalabad, Pakistan". Global Management Journal For Academic & Corporate Studies. Vol. 3. No.1.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bass, Bernard M. (1985), "Leadership and Performance Beyond Expectation"; Free Press, New York
- Davis. K. 2008. "Human Behavior at Work: Organizational Behavior (Perilaku. Dalam Organisasi)". Terjemahan: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. Human Behavior at Work: Organizational Behavior, McGraw - Hill Education, New York
- Dimas Okta Ardiansyah, 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimensi Oleh Kepuasan Kerja : Studi Kasus Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung, Jurnal Bsnis dan Manajemen, Vol. 14, No. 1. Hal. 16 -25.

- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Fazarwati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3. No. 1. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariyanti, 2011. Kepemimpinan Transformasional: Pola Kekuasaan dan Perilaku. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan* Vol. 19, No. 15. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/e-journal/index.php/probank/article/view/20/21> diakses tanggal 20 Maret 2011. Hal. 8
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Bandung, PT. Bumi Aksa
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Kuswandi, 2014. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Lubis Yusniar, 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 1(1) 2020: 106-111
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mujiasih, E., & Hadi, S. (2003). Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, September.
- Muhammad, Arni, 2014, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta : Bumi Aksara).
- Mondy R. Wayne, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid pertama, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Nafriзал. 2012. Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1. No. 2. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Noer, Ivo Ade Crisna. 2013. Pengaruh Budaya Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 1. No. 1. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Nitisemito Alex S. 2009, *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Romli, Khomsahrial, 2011, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama,
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana Nana. 2010. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru. Algensindo.
- Sutrisno Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.

- Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. The Influence Of Work Environment On Workers Productivity: A Case Of Selected Oil and Gas Industry In Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*. Vol. 4. No. 3.
- Thoha Miftah, 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Widodo Suparno 2015." *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*".Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh)*. (AtiCahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks.
- Erlina, Sri Mulyani, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan. Manajemen*, Medan : Cetakan Pertama USU Press.
- Fahmi, Irham (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung:Alfabeta
- Fazarwati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3. No. 1. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. (2003). *Organisasi Dan Manajemen Perilaku Struktur*. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mawatindo Road Construction. *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. Vol. 1. No. 2. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama
- Handayani, 2021. Effect Of Work Experience And Work Environment On Job Satisfaction. *Jurnal BJRM Vol 4 No 2*
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Koesmono, H. Teman (2005) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, September 2005: 171-188
- Nafrizal. 2012. Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1. No. 2. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Ndraha Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. RinekaCipta.
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Manajemen Personal*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noer, Ivo Ade Crisna. 2013. Pengaruh Budaya Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 1. No. 1. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Mondy R. Wayne, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jilid pertam. Jakarta :PT Gelora Aksara Pratama.
- Resiona, Helena Lence Dacosta Fernandez. 2014. Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*. Vol. 1. No. 2. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.