

## **Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk**

**Syamsuddin Samade<sup>1</sup>, Muh. Idrus Taba<sup>2</sup>, Wahda<sup>3</sup>**

*syamsuddin@gmail.com<sup>1,2,3</sup>*

*<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin*

### **Abstract**

*This research aims to determine effect of Organizational Communication and Work Environment with partial and simultan on Employee Motivation PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Construction Division VI Project Revamping of International Airport Interior Sultan Hasanuddin Makassar. Sample in this research amounted to 51 respondents. The data used is primary data in the form of questionnaires and interviews on a field and secondary data in the form of documentation company. The analysis method used is linear regression analysis with F test and T test. The results of research based on the statistical test that the variable organizational communication and work environment as a whole (simultaneous-test F) has a positive effect on employee motivation PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Construction Division VI Project Revamping of International Airport Interior Sultan Hasanuddin Makassar. The results R test, effect of Organizational Communication and Work Environment on Employee Motivation PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Construction Division VI Project Revamping of International Airport Interior Sultan Hasanuddin Makassar of 41,6%. Based on T test, organizational communication variables have significant impact on employee motivation PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Construction Division VI Project Revamping of International Airport Interior Sultan Hasanuddin Makassar. While work environment variables have not significant impact on employee motivation PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Construction Division VI Project Revamping of International Airport Interior Sultan Hasanuddin Makassar.*

**Keywords:** *Organizational Communication; Work Environment; Employee Motivation*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Pembinaan Proyek Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari kuesioner dan wawancara di lapangan dan data sekunder berupa dokumentasi perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan uji F dan uji T. Hasil penelitian berdasarkan uji statistik bahwa variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara keseluruhan (simultan-uji F) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembinaan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Hasil uji R, pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembinaan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sebesar 41,6%. Berdasarkan uji T, variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembinaan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Sedangkan variabel lingkungan kerja belum berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembinaan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

**Kata kunci:** *Komunikasi Organisasi; Lingkungan kerja; Motivasi pegawai*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menimbulkan tingkat persaingan yang semakin ketat, yang memaksa setiap organisasi harus berorientasi pada efisiensi. Persaingan yang ketat tersebut mengharuskan kepada setiap organisasi agar tetap bertahan. Untuk itu, organisasi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi akan dapat berkompetensi jika memiliki keunggulan bersaing dan kualitas yang semakin bagus terutama dalam hal mengelola sumber daya manusia, sehingga dapat tercapainya pertumbuhan dan perkembangan organisasi atau perusahaan yang lebih baik.

Setiap organisasi akan memerlukan suatu sistem yang dapat menunjang keberhasilan dari tujuan organisasi tersebut. Salah satunya adalah motivasi kerja yang tinggi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pekerja dapat bekerja dengan efisien dan efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia (T.Hani Handoko. 2001 : 251). Menurut Hadari Nawawi (2000 :351), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia (Agus Sabardi. 2007: 131-132).

Dari penjelasan ahli di atas bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri manusia untuk melakukan suatu tindakan. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menyalurkan segala kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga akan tercipta produktivitas kerja yang baik.

Komunikasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan salah satu fungsi utama dari komunikasi

adalah motivasi (Robbins, 2002:146). Menurut Nasution (2000:211), komunikasi adalah proses pengiriman informasi dari satu orang ke orang lain dan akan efektif bila informasi yang diberikan dimengerti dan terdapat respon atau *feedback* (umpan balik). Komunikasi memiliki empat fungsi antara lain fungsi kendali, motivasi, pernyataan emosi, dan informasi (Robbins, 2002:146).

Di dalam organisasi selalu terdapat bentuk komunikasi yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan berjalannya suatu organisasi atau perusahaan, yang terdiri dari pimpinan dan karyawan atau anggota. Di antara kedua belah pihak harus terjalin *two way communications* atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik. Oleh karena itu baik karyawan maupun pimpinan harus memahami tentang teori komunikasi organisasi, agar proses komunikasi berjalan lancar.

Pesan, ide, gagasan, serta *feedback* dapat diterima, dipahami dengan jelas sehingga tugas-tugas dikerjakan dengan baik. Bila komunikasi efektif, dapat mencapai sasaran serta keharmonisan antar hubungan dalam organisasi. Sehingga tujuan baik secara personal atau bersama dapat mencapai hasil optimal. Sebaliknya bila pimpinan kurang pandai berkomunikasi, instruksi, kebijakan, teguran, dan sebagainya yang diberikan kepada bawahannya akan kurang bisa dipahami sehingga terjadi kesalahan persepsi dan tugas yang harus dikerjakan tidak mencapai hasil yang optimal. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, dapat menjadi pemicu konflik antara pimpinan dan karyawan serta antar karyawan.

Dari hasil survei fenomena komunikasi yang terdapat di lapangan adalah karyawan takut melapor ke atasan jika tugas yang diberikan terlalu banyak, dan juga sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan karena perbedaan bahasa daerah yang digunakan. Hal tersebut dapat dilihat dari pernyataan berikut :

“Iya, tidak pernah melapor. Sudah jadi pekerjaan, banyak atau tidak diambil saja.” (Pak Basri, wawancara 2016).

“Iya, Jawa, Makassar, ada juga Bugis... Kalau mereka cerita-cerita sesama Jawa, kita ini orang Makassar tidak tau mereka bilang apa. Saling menghargai saja. Biasa juga kalau kita cerita sama mereka satu dua kata mereka tidak paham.” (Pak Basri, wawancara 2016).

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja (Rivai, 2004: 456). Sedarmayanti mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Rahmawanti, N.P dkk. 2014:4).

Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena secara tidak langsung lingkungan yang aman dan menyenangkan akan membantu karyawan yang bekerja sehingga setiap ada masalah akan dihadapi dengan tenang. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan berakibat menurunnya semangat kerja pada perusahaan tersebut.

Umumnya pada perusahaan konstruksi sangat rawan terhadap bahaya karena pekerjaannya begitu kompleks. Perlengkapan dan peralatan karyawan harus selalu disediakan perusahaan, begitu juga dengan jaminan keselamatan. Kerjasama diantara karyawan harus kondusif sehingga tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang dapat menimbulkan kecelakaan. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja seperti pada pernyataan berikut:

“Kalau rasa khawatir pasti ada. Apalagi pekerjaan seperti ini risikonya tinggi. Harus selalu pakai alat pelindung biar

merasa aman.” (Pak Basri, wawancara 2016)

PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Wilayah Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi yaitu proyek infrastruktur dan proyek bangunan. Proyek infrastruktur meliputi jembatan, pengairan, pelabuhan pembangkit tenaga listrik sedangkan proyek bangunan meliputi hotel, perkantoran, ruko, apartemen, perumahan kawasan industri dan manufaktur, perpustakaan, rumah sakit dan sekolah. PT. Adhi Karya Wilayah Makassar merupakan salah satu cabang dari PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Jakarta yang merupakan pusat dari seluruh cabang yang ada di Indonesia.

Untuk mencapai hasil yang optimal, proyek selesai sesuai dengan target perusahaan, karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk Wilayah Makassar harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi kerja seseorang akan tampak pada kedisiplinan, tanggung jawab dalam melakukan kerja, serta kerja sama (Hamzah B. Uno, 2009; 112).

Berikut adalah data mengenai absensi karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. semester pertama 2016.

**Tabel 1**

**Absensi karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI**

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa
Januari	147	2	2	4
Februari	147	-	3	2
Maret	147	-	2	7
April	147	1	-	9
Mei	147	3	-	12
Juni	147	3	4	9

Sumber: Data internal PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Wilayah Makassar

Berdasarkan salah satu indikator motivasi kerja yaitu kedisiplinan, dari data absensi karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar semester pertama 2016, terdapat gejala-gejala kurangnya motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang, maka perlu diadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”**.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1) Apakah komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar; 2) Apakah komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

a) Untuk mengetahui adakah pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja karyawan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Maka-

sar; b) Untuk mengetahui adakah pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja karyawan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar pada Proyek Pembenahan Interior Bandara Divisi Konstruksi VI PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008).

Dalam penelitian ini, populasinya adalah semua karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar yang sampai pada tahun 2016 totalnya berjumlah 147 orang.

#### **Sampel**

Dari jumlah populasi yaitu 147 orang karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, kemudian akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan

sampel dimana setiap anggota populasimem-punyai peluang yang sama untuk dipilih secara acak. Jumlah responden yang diperoleh sebesar 59.51 atau dibulatkan menjadi 60 responden.

### **Data dan Sumber Data**

Data adalah keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian (analisis atau kesimpulan). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari pengisian kuesioner karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari informasi yang telah diolah oleh pihak lain, seperti, segala macam bentuk dokumen.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Wawancara**

Wawancara yaitu pengambilan data dengan cara bertanya langsung kepada responden. Metode wawancara digunakan untuk mengetahui fenomena-fenomena komunikasi organisasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja yang terjadi pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

#### **Kuesioner**

Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden. Metode ini mempunyai kedudukan utama dalam penelitian ini, sehingga analisa data diperoleh dari kuesioner. Metode ini digunakan untuk mengambil data mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya

(Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

### **Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi dilakukan dengan jalan melihat, membaca dan mempelajari kemudian mencatat data tertulis yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Data ini diperoleh dari dokumen atau catatan administrasi kantor. Dalam penelitian ini metode dokumentasi dilakukan untuk mengetahui jumlah pegawai dan gambaran umum mengenai PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

### **Operasional Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian tentang PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel komunikasi Organisasi (X1);
- 2) Variabel lingkungan kerja (X2).

#### b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah motivasi kerja (Y), adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan

yang berguna untuk individu ataupun organisasi. Dimensi variabel Motivasi kerja yaitu disiplin kerja, kerja sama dan tanggung jawab.

### Pengukuran Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Skala Likert dalam penelitian ini ditunjukkan dengan jawaban sangat sangat buruk, buruk, baik dan sangat baik. Pemberian nilai untuk masing-masing instrumen juga bergradasi, yaitu:

**Tabel 2**  
**Instrumen Penelitian**

Jawaban	Nilai	Kategori
A	4	Sangat baik
B	3	Baik
C	2	Buruk
D	1	Sangat Buruk

### Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal dengan menggunakan analisa faktor dengan cara mengkorelasikan jumlah skor tiap faktor dengan jumlah skor total masing-masing variabel. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan rumus korelasi *product moment* (Arikunto, 1998; 160).

Untuk menentukan valid atau tidaknya alat ukur atau instrumen tersebut adalah dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel harga kritis dan  $r$  product moment pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5%. Apabila hasil perhitungan

koefisien korelasi lebih besar dibanding dengan nilai yang ada pada rtabel, maka instrumen dinyatakan sudah valid sehingga bisa digunakan.

### Reliabilitas

Sugiyono (2008; 172) menyatakan instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas internal. Reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali pengujian.

### Metode Analisis Data

Analisa data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, terutama apabila dalam penelitian tersebut bermaksud untuk mengambil kesimpulan dari masalah yang diteliti. Untuk menganalisa data hasil penelitian agar dapat diinterpretasikan sehingga laporan yang dihasilkan mudah untuk dipahami. Di dalam menganalisa data-data yang ada dalam penelitian ini digunakan:

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, dan dalam penelitian pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2012: 199).

### Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Terdapat empat macam uji asumsi klasik yang meliputi uji

multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel terikat, yaitu antara komunikasi organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y)

#### **a. Uji Simultan**

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen yaitu komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja. Dan sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen yaitu komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja.

#### **b. Uji Parsial**

Uji ini digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial dengan menggunakan uji t. Pengambilan keputusan dilaksanakan berdasarkan perbandingan nilai thitung masing-masing koefisien regresi dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, ini berarti bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang diuji. Selain uji t, juga digunakan uji  $r^2$  untuk mengetahui sumbangan parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengumpulan Data**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sebanyak 60 orang. Jumlah responden ini didapat dari rumus slovin yang digunakan penulis sebagai dasar pengambilan data.

Dari 60 kuesioner yang disebar, sebanyak 51 kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Berikut adalah karakteristik dari 51 responden yang digunakan dalam pengolahan data.

### **Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Validitas**

Menurut Sugiyono (2012: 172-174), setelah data ditabulasikan maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya diatas 0,3 maka butir instrumen bisa dikatakan valid dan jika dibawah 0,3 maka butir instrumen tersebut tidak valid. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai persentasi korelasi  $>0,3$  sehingga instrumen dapat dinyatakan valid.

#### **b. Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,6 sehingga item-item pernyataan dari kuesioner dapat dikatakan reliabel.

### **Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Survei ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 4 dan bobot terendah adalah 1 dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Maka penentuan *range* sebagai berikut :

Skor tertinggi :  $51 \times 4 = 204$

Skor terendah :  $51 \times 1 = 51$

Sehingga *range* pada penelitian ini adalah :  
 $204 - 51 = 384$

Untuk mengetahui gambaran keadaan komunikasi organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja akan diuraikan pada bagian ini.

#### a. Komunikasi Organisasi (X1)

Tampak bahwa rata-rata skor sebesar 150. Ini berarti komunikasi organisasi pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sudah baik.

#### b. Lingkungan Kerja (X2)

Tampak bahwa rata-rata skor sebesar 156, ini berarti lingkungan kerja pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sudah baik.

#### c. Motivasi Kerja (Y)

Tampak bahwa rata-rata skor sebesar 151, ini berarti motivasi kerja karyawan pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar termasuk dalam kategori tinggi.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinieritas

Penggunaan model ini untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya. Nilai *tolerance* X1 dan X2 adalah 0,714 lebih besar dari 0,10 ( $0,714 > 0,10$ ) dan nilai VIF X1 dan X2 adalah 1,400 kurang dari 10 ( $1,400 < 10$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari sampel tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas.

#### b. Uji AutoKorelasi

Hasil ujiautokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil uji autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.663 <sup>a</sup>	.439	.416	2.24509	1.555

a) Predictors: (Constant), X2, X1

b) Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah SPSS 21, 2016*

Pada kolom *Durbin-Watson* menunjukkan nilai sebesar 1,555. Nilai tersebut mendekati angka 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki autokorelasi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Pada *Scatterplot* hasil uji terlihat bahwa titik-titik menyebar diantara -3 hingga 3 dan tidak membentuk pola tertentu sehingga disimpulkan model regresi adalah homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas.

#### d. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi memiliki distribusi data normal. Nilai koefisien *Asymp. Sig. (2-tiled)* X1 dan X2 masing-masing 0,392 dan 0,707 lebih besar daripada 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan model analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel terikat, yaitu antara komunikasi organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4**

### Analisis Regresi Linier Berganda Coefficient<sup>a</sup>

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	13.725	4.660		2.945	.005
1	X1	.552	.111	.635	4.966	.000
	X2	.053	.136	.050	.389	.699

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Data diolah SPSS 21, 2016

Sumber: Data diolah SPSS 21, 2016

Berdasarkan hasil SPSS yang ditampilkan pada tabel diatas, diperoleh garis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,725 + 0,552X1 + 0,053X2$$

Dari persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai minimal motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. adalah 13,725. Artinya jika komunikasi organisasi dan lingkungan kerja diabaikan, maka motivasi kerja sebesar 13,725. Koefisien regresi X1 (0,552) artinya jika komunikasi organisasi naik 1 (satu) sementara lingkungan kerja dianggap konstan/tetap maka motivasi kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,552. Koefisien regresi X2 (0,053) artinya jika lingkungan kerja naik 1 (satu) sementara komunikasi organisasi dianggap konstan/tetap maka motivasi kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,053.

#### a. Uji Simultan

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 5**  
**Anova<sup>a</sup>**

Mode 1		Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.707	2	94.853	18.819	.000 <sup>b</sup>
	Residual	241.940	48	5.040		
	Total	431.647	50			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1  
 Sumber : Data diolah SPSS 21, 2016

Dari hasil uji F diatas, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 18,819 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,005), maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel komunikasi organisasi dan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada tabel uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berikut :

**Tabel 6**  
**Uji R<sup>2</sup>**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.439	.416	2.24509

a. Predictors:

(Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS 21, 2016

Besarnya sumbangan nilai yang diberikan oleh variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara simultan dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Secara simultan sumbangan yang diberikan kedua variabel bebas tersebut 0,416 atau 41,6% sedangkan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

#### b. Uji Parsial

Uji parsial (uji T) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara parsial, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 7**

### Uji T Coefficient<sup>a</sup>

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	13.725	4.660		2.945	.005
1	X1	.552	.111	.635	4.966	.000
	X2	.053	.136	.050	.389	.699

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Data diolah SPSS 21, 2016

Pengaruh dari masing-masing variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat signifikansi (probabilitas). Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari hasil uji T, diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas komunikasi organisasi (X1) yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai probabilitas lingkungan kerja (X2)  $0,699 > 0,05$ .

Nilai probabilitas variabel komunikasi organisasi (X1)  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa komunikasi organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Sedangkan nilai probabilitas lingkungan kerja (X2)  $0,699 > 0,05$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

## PEMBAHASAN

### Komunikasi Organisasi

Berdasarkan analisis statistik deskriptif yang telah diuraikan sebelumnya diketahui bahwa komunikasi organisasi (Komunikasi vertikal dan horisontal) yang telah diterapkan karyawan pada PT. Adhi Karya

(Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar berjalan dengan baik. Hal ini terlihat pada komunikasi vertikal seperti petunjuk, teguran, pelaporan, keluhan, serta saran atau pendapat dari atasan maupun bawahan berjalan dengan baik. Perbedaan bahasa terkadang terjadi disebabkan perbedaan suku. Saling menghargai satu sama lain adalah solusi dari masalah tersebut.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja pada PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sudah baik. Hal ini terlihat pada analisis statistik deskriptif yang telah diuraikan sebelumnya dengan rata-rata skor jawaban responden sebesar 156. Dalam hal ini disebabkan perlengkapan dan fasilitas, alat perlindungan serta kondisi keamanan yang memadai dan lengkap. Juga karyawan merasa cukup terhadap waktu istirahat yang diberikan.

### Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diketahui bahwa karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi, merubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan, dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai sesuai harapan. Untuk memantau motivasi kerja karyawan tetap terjaga dengan baik, pihak mana-

jemen harus memperhatikan indikator-indikator seperti pada tingkat in-tensitas kehadiran, kedisiplinan, hubungan kerja, serta tanggaung jawab karyawan tetap terjaga pada kondisi yang baik.

### **Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

#### **a. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi kerja**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa komunikasi organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Mami Suparyatmi dan Sudarwati (2013) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

#### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Moh. Mujib Khoiri (2013) yang secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini juga bertentangan dengan pendapat Rivai (2004; 456) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja.

### **Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa secara simultan komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Hal ini sama dengan hasil penelitian Tutik Indriati (2005)

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar secara parsial dan simultan. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan :

Pertama, komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Kedua, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Ketiga, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Divisi Konstruksi VI Proyek Pembenahan

Interior Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

Pertama, pada variabel komunikasi organisasi, penyampaian saran atau pendapat harus selalu diperhatikan oleh pihak manajemen. Pimpinan sebaiknya selalu memberikan kesempatan pada bawahan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka. Saran atau pendapat harus mempunyai umpan balik yang baik agar komunikasi organisasi tetap pada kondisi yang baik.

Kedua, berdasarkan hasil penelitian, indikator keamanan barang milik pribadi karyawan merupakan indikator yang kurang diperhatikan. Pihak manajemen sebaiknya lebih memperhatikan pengawasan pada tempat penyimpanan barang pribadi karyawan.

Ketiga, pada variabel motivasi kerja, disiplin waktu merupakan indikator yang kurang diperhatikan. Untuk mempertahankan ataupun meningkatkan motivasi kerja karyawan, pihak manajemen harus membuat kebijakan baru pada kedisiplinan waktu kerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anonym. (2016). *Profil perusahaan*. Retrieved from <http://www.adhi.co.id/about-adhi/company-profile>.
- Firdaus, M.R. (2015). *Pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja pegawaidinas kesehatan Kabupaten Tasikmalaya: Proceeding of managemen*. Tasikmalaya: Indonesia.
- Gorda., &Ngurah, I.G.( 2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2006).*Manajemen sumber daya manusia*.Bandung: PT. BumiAksara.
- Indriati, Tutik. (2005). *Pengaruh Pelaksanaan Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten*

- Grobogan*. (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, Indonesia)
- Jogiyanto, HM. (2008). *Pedoman survei kuesioner*. Yogyakarta: BPFE
- Khoiri, M Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta*. (Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta).
- Kholid, Fahmi M. dkk. (2015). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Situbondo*. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember (UNEJ).
- Kistoyo. (2008). *Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisikerhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kabupaten pekalongan* (Tesis Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Jakarta).
- Malvinas, H.S. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Prima Rasa Lestari*. Skripsi Sarjana, Universitas Pausdan, Jakarta).
- Mangkunegara, AA. (2009). *Manajemen sumber daya manusiaperusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang., & AMH, Marihot. (2006). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nasution, Mulia. (2000). *Manajemen personalia aplikasi dalam perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Nawawi, Handari. (2000). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang ompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono., (2008). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode peneltiakombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyatmi., Mami., & Sudarwati. (2014). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan DISHUB KOMNFO Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal Paradigma*, 11 (02): 12-24
- Uno, Hamzah B. (2009). *Teori motivasi dan pengukurannya (analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ximenes, J, D. R., & Sembiring, J. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di Kantor Transportasi dan Komunikasi Timor-Leste*. (Magister Manajemen,

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas  
Telkom. Bandung).