

**Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. PLN (Persero) Medan**

Yovie Ernanda<sup>1</sup> Fito Yeheskiel Sijabat<sup>2</sup>, Agnes Kezia Panjaitan<sup>3</sup>,  
Winda Sihombing<sup>4</sup>, Halenta Sembiring<sup>5</sup>, Edisah Putra Nainggolan<sup>6</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Prima Indonesia, <sup>6</sup>Universitas Muhammadiyah Sumatera  
Correspondence email: [edisahputra@umsu.ac.id](mailto:edisahputra@umsu.ac.id)

**ABSTRACT**

Suatu lembaga usaha pastinya menginginkan usaha yang telah ada dapat bertahan dan bahkan berkembang sehingga mampu bersaing di tengah pasar yang ada. Dalam menuju keinginan tersebut pastinya setiap lembaga usaha memiliki berbagai strategi, salah satunya ialah mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut agar dapat memiliki kemampuan kerja atau kinerja yang baik, yang nantinya diharapkan dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Pada PT. PLN Persero Medan peneliti mendapatkan beberapa permasalahan yang menyebabkan kurangnya kinerja pekerja dikarenakan berbagai faktor yang ada, dan dalam hal ini faktor yang dibahas yaitu motivasi kerja, lingkungan dan kinerja pekerja. Jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif dilaksanakan dengan tujuan agar mendapatkan posisi variabel mandiri. Melalui Tes yang dilakukan menyimpulkan bahwa pada tes parsial (tes-t) terhadap variabel motivasi kerja memiliki dampak yang baik kepada kinerja pekerja di PT. PLN (Persero) Medan. Melalui Tes yang dilakukan menyimpulkan bahwa pada tes parsial (tes-t) terhadap variabel komunikasi memiliki dampak yang baik kepada variabel kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Medan dan juga terhadap variabel lingkungan kerja. Jadi, sebagian besar memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Medan.

**Keywords:** Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

**INTRODUCTION**

Suatu lembaga usaha pastinya menginginkan usaha yang telah ada dapat bertahan dan bahkan berkembang sehingga mampu bersaing di tengah pasar yang ada. Dalam menuju keinginan tersebut pastinya setiap lembaga usaha memiliki berbagai strategi, salah satunya ialah mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut agar dapat memiliki kemampuan kerja atau kinerja yang baik, yang nantinya diharapkan dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Menurut penelitian Pratama Wahyu Dimas (2021) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja dari job desk yang telah diberikan kepadanya dalam waktu tertentu yang nantinya hasil pekerjaannya tersebut akan dinilai oleh perusahaan apakah sebuah prestasi atau tidak. Adapun masalah tentang kinerja pada PT. PLN Medan ULP adalah karyawannya belum mempunyai kualitas yang baik dalam merampungkan job desk yang diberikan kepadanya dengan memakai tolak ukur oleh perusahaan, salah satunya ialah soal manajemen waktu.

Menurut penelitian Pratama Wahyu Dimas (2021) motivasi kerja merupakan suatu keadaan sikap mental seseorang yang memberikan dorongan perilaku ke arah yang baik. Fenomena Motivasi kerja PT. PLN (Persero) Medan ULP masih ditemukan ada pegawai yang belum berupaya dalam mengembangkan kreativitas dalam bekerja dikarenakan kurangnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, ditemukannya pegawai yang tidak ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di organisasi misalnya ada pegawai yang menolak untuk tidak

mengikuti rapat.

Menurut penelitian Pratama Wahyu Dimas (2021) komunikasi merupakan sarana dalam menyampaikan harapan seseorang agar terlaksananya suatu target melalui cara yang lebih efektif. Adapun permasalahan komunikasi dalam PT. PLN Medan ialah para pekerjayang melakukan komunikasi tidak mampu memahami apa yang disampaikan (gugup) serta karyawan kesulitan dengan pelanggan dalam menggunakan tutur kata yang menarik perhatian pembeli.

Menurut penelitian Pratama Wahyu Dimas (2021) Lingkungan kerja ialah sebuah ruang lingkup yang merupakan lokasi bagi para pekerja dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya baik secara daring ataupun during dan memiliki pengaruh pada keberlangsungan pekerjaan para karyawan. Adapun permasalahan di lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Medan yaitu karyawan merasa situasi suara di tempat kerja terlalu bising dan penerangan cahaya kurang terang serta kurangnya oksigen yang masuk yang menyebabkan ruangan lembab dan kurang fresh, selain itu tidak solidnya sebuah team dalam ruang lingkup struktur organisasi antara atasan dan bawahan.

Oleh karena itu, melalui hal hal yang penulis uraikan di atas maka peneliti memiliki minat dalam melaksanakan riset dengan mengambil judul "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Medan.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Pengaruh Motivaasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

McClelland (2020) Motivasi dapat diartikan suatu hal yang positif yang bersumber dari internal seseorang maupun eksternal seseorang dan dapat membuat seseorang tersebut menjadi semangat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan tujuan yang telah ditetapkan.. Menurut Fahmi (2019) motivasi kerja adalah suatu aktivitas pekerjaan pada reaksi nya demi mencapai keinginan yang dibutuhkan.

Oleh karena itu melalui pendapat diatas disimpulkan bahwasanya motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan karena seorang karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik bila ada suatu dorongan keberuntungan terhadap karyawan.

### **Teori Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pratama Wahyu Dimas (2021) komunikasi dapat diartikan suatu sarana dalam menyampaikan harapan seseorang agar terlaksananya suatu target melalui cara yang lebih efektif. Menurut Mangkunegara (2019) komunikasi merupakan peralihan berita serta pengetahuan dari manusia satu ke manusia lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi sangatlah penting disetiap perusahaan supaya kinerja karyawan bisa terdidik dan bisa terselesaikan dengan baik supaya karyawan lebih dekat dengan konsumen

### **Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pratama Wahyu Dimas (2021) Lingkungan kerja merupakan sebuah ruang lingkup yang merupakan lokasi bagi para pekerja dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya baik secara daring ataupun during dan memiliki pengaruh pada keberlangsungan pekerjaan para karyawan. Sementara pengertian lingkungan kerja menurut Rachmawati, (2019) ialah seluruh hal yang berada pada ruang lingkup pekerjaan yang memiliki pengaruh pada aktivitas pekerjaan yang dijalankan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena area pekerjaan yang penuh perlengkapan fasilitas dan suasana yang nyaman pasti akan menambah kinerja seorang karyawan disetiap perusahaan.

## **RESEARCH METHOD**

pendekatan penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Sugiyono (2019:17) mengatakan bahwa teknik pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan dengan landasan

filsafat positifisme, yang dimana teknik kuantitatif ini dipakai dalam melakukan riset terhadap data tertentu saja. Populasi dalam penelitian ini adalah Sumber dayamanusia/karyawan PT. PLN Persero Medan sebanyak 100 orang Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

## RESULTS AND DISCUSSION

Statistik Deskriptif

Adapun statistik deskriptif hasil jawaban para responden, yaitu :

Tabel 1. *Descriptive Statistics*

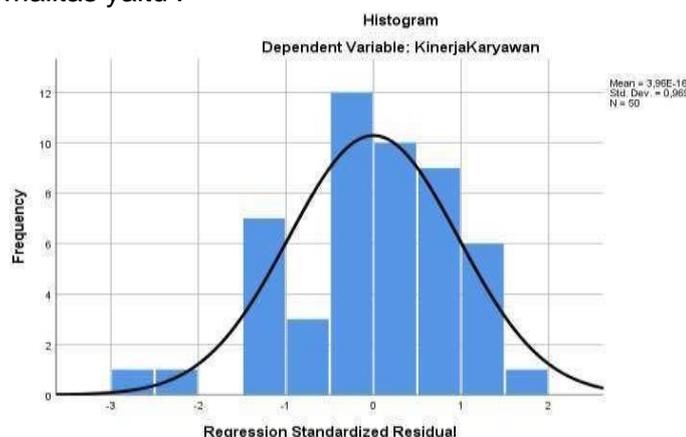
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MotivasiKerja	50	18	30	23,86	3,071
KomunikasiKerja	50	23	30	26,50	1,961
LingkunganKerja	50	30	57	45,42	5,628
KinerjaKaryawan	50	15	30	25,30	3,303
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Tabel 1. Jika kita lihat tabel di atas bisa dianalisis variable dengan value paling kecil ialah motivasi kerja (X1) , adapun value paling minimal pada 6 poin pernyataan ialah sebanyak 18 selanjutnya untuk value maksimalnya 30 dengan rata-rata 23,86 dan value standart deviasi sebanyak 3,071. Selanjutnya value paling kecil dari variable komunikasi kerja (X2) memiliki value minimal pada 6 poin rumusan ialah sebanauak 23 dan value maksimal nya ialah 30 dan nilai rata-rata 26,50 dan juga value normalnya pada deviasi ialah 1,961. Selanjutnya masih dengan value paling kecil yaitu variable lingkungan kerja (X3) memiliki value minimal 12 poin rumusan dan value maksimalnya 57 dengan nilai rata-rata 45,42 dan value normal pada deviasi nya 5,628. Dan yang terakhir untuk value paling rendah yaitu variable kinerja karyawan (Y) memiliki value minimal pada 6 poin rumusan sebanyak 15, value maksimalnya 30 dengan nilai rata-rata 25,30, dan value normal pada deviasinya 3,303

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yaitu :

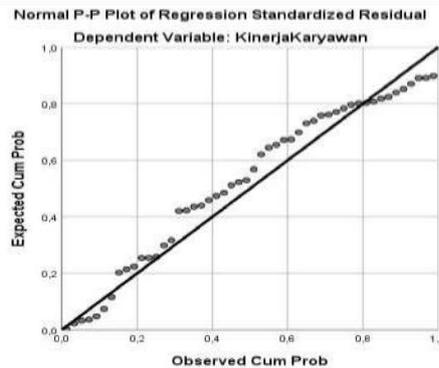


Gambar 1. Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Gambar 1. pada diagram data yang ditampilkan tersebut sudah melakukan korelasi dengan standar distribusi pada umumnya , sebab tampak tentang tiap data menyebar ke

seluruh daerah normal dan bentuknya seperti lonceng terbalik.



Gambar 2. Grafik P-Plot Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Jika kita melihat gambar di atas, maka terlihat terkait garis pendistribusian data berposisi di sektor diagonal, dan oleh karena itu hasil kajian regresi dari pendapat sementara yang ada telah menyanggupi asumsi normalitas. Hasil tes Normalitas melalui metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* yaitu :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25,3000000
	Std. Deviation	,41941483
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,096
	Negative Test	-,074
Statistic		,200 <sup>c,d</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3. mendapatkan kesimpulan sig.  $K-S > 0,05$  (nilai  $\alpha$ ) ialah  $0,200 > 0,05$ .

#### Uji Multikolinearitas

Jika value VIF cenderung banyak, yang terjadi ialah akan diindikasikan data yang ada itu mempunyai pertanda multikolinearitas.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas *Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Tolerance		VIF	
1 (Constant)				
MotivasiKerja		,956		1,046
KomunikasiKerja		,961		1,040
LingkunganKerja		,931		1,074

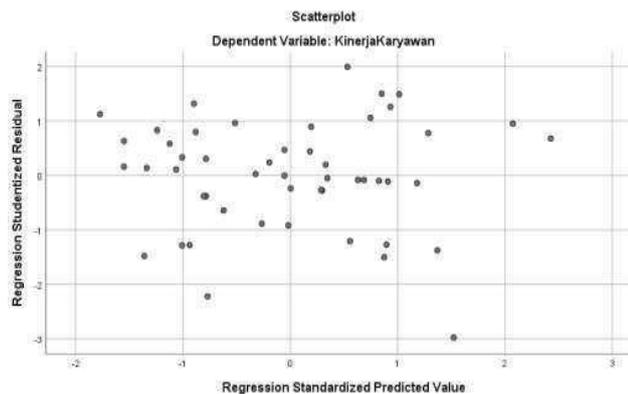
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Melalui data yang ditampilkan pada Tabel III.5. menunjukkan value *Tolerance* yang lebih besardari 0,1 ialah motivasi kerja (X1) sebanyak 0,956, komunikasi kerja (X2) sebanyak 0,961 dan lingkungan kerja (X3) sebanyak 0,931, value VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu motivasi kerja (X1) sebanyak 1,046, komunikasi kerja (X2) sebanyak 1,040 dan lingkungan kerja (X3) sebanyak 1,074.

Uji Heterokedasitas

Pada tes heterokedastisitas dalam riset ini bisa dinilai melalui grafik scatterplot dari gambar di bawah ini :



**Gambar 3. Grafik Scatterplot Heterokedastisitas**

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Melalui gambar di atas dapat dikatakan yaitu garis-garis beralih secara random yang menyebabkan simpul yang kurang jelas meliputi sudut atas dan bawah pada grafik tersebut.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pada kesimpulan kajian regresi linear berganda dapat dilihat pada gambar di atas sebagaiberikut :

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		Standardized Coefficients Beta
	B	zed Coefficients Std. Error	
1 (Constant)	26,631	8,179	
MotivasiKerja	,067	,161	,063
KomunikasiKerja	,312	,251	,007
LingkunganKerja	,358	,089	,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Melalui data yang terdapat dalam tabel di atas dapat dikatakan bahwa hasil dari persesuaian kajian regresi pada riset ini, ialah :

$$Y = 26,631 + 0,067 X_1 + 0,312 X_2 + 0,358 X_3 + e$$

Berdasarkan persesuaian itu makan boleh digambarkan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 26,631 menyatakan bahwa jika variable motivasi kerja (X1), komunikasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) bernilai tetap, oleh karena itu dapat dikatakan hasil kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Medan ialah sebanyak 26,631.
2. Koefisien X1 (b1) = 0,067 menyimpulkan tentang variable motivasi kerja (X1) memiliki dampak yang bagus kinerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Medan dan dapat dikatakan juga kalau variable motivasi kerja (X1) bisa ditambah lagi bobotnya , sudah dipastikan kinerja

- karyawan mengalami peningkatan sebanyak 0,067.
3. Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,312 menyatakan yaitu variable komunikasi kerja ( $X_2$ ) memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. PLN (Persero) Medan dan dapat dikatakan juga kalau variable komunikasi kerja ( $X_2$ ) bisa ditambah lagi perbaikannya, dapat dipastikan terhadap kinerja yang ada akan mengalami peningkatan sebanyak 0,312.
  4. Koefisien  $X_3$  ( $b_3$ ) = 0,358 menyatakan yaitu variable lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. PLN (Persero) Medan dan dapat dikatakan juga kalau variable lingkungan kerja ( $X_3$ ) bisa ditambah lagi perbaikannya, dapat dipastikan terhadap kinerja yang ada akan mengalami peningkatan sebanyak 0,358.

#### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Tes Koefisiendeterminasi ditunjukkan agar mendapatkan data tentang kapabilitas suatu data dengan cara menerangkan variabel terikat.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi  
*Model Summary<sup>b</sup>*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,127 <sup>a</sup>	,076	,076	3,381	2,157

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Tabel 7. tersebut value *R Square* sebesar 0,76. Data tersebut menampilkan ada 76% variable motivasi kerja ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ) serta lingkungan kerja ( $X_3$ ) dapat menerangkan variable kinerja karyawan ( $Y$ ) di PT. PLN (Persero) Medan dan selebihnya sebanyak 24% ( $100\% - 76\%$ ) ialah dampak dari variable tidak terikat lainnya yang ada tanpa penjelasan.

#### Hasil Uji F (Uji Serempak)

Tes F diperuntukkan agar mengetahui tentang si variabel bebas bergerak dengan berkelompok atau tunggal.

Tabel 8. Hasil Uji F  
*ANOVA<sup>a</sup>*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,620	3	2,873	4,251	,000 <sup>b</sup>
	Residual	525,880	46	11,432		
	Total	534,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel III.8. di atas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (4,251) > F_{tabel} (2,80)$  atau kemungkinan sig ( $0,000$ )  $< 0,05$  oleh karena itu  $H_1$  diambil dan  $H_0$  tidak diambil, variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan bersamaan memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Medan.

#### Uji Parsial (Uji-t)

Tes-t dilaksanakan untuk mengetahui nilai dari dampak masing-masing variable tidak terikat pada variable terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coef ficients Beta	Cofficientst	Sig.
	Unstandardized Coef B	Std. Error			
1(Constant)	26,631	8,179		3,256	,000
MotivasiKerja	,067	,161	,0	63 4,419	,000
KomunikasiKerja	,312	,251	,0	07 5,048	,000
LingkunganKerja	,358	,089	,0	00 4,648	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2023 (Data Diolah)

### Parsial (Uji-t)

Melalui data di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Diperoleh thitung motivasi kerja 4,419 > ttabel (2,011) atau kemungkinan sig motivasi kerja (0,000) < 0,05. Jadi, sebagian besar memiliki dampak yang baik dari variable motivasi pada kinerja pekerja di PT. PLN (Persero) Medan.
2. Didapatkan thitung komunikasi kerja 5,048 > (2,011) atau probabilitas sig komunikasi (0,000) < 0,05 oleh karena itu H<sub>0</sub> tidak dapat dimasukkan sedangkan H<sub>1</sub> dapat dimasukkan pada variable komunikasi. Oleh karena itu, sebagian besar memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Medan.
3. Didapatkan thitung lingkungan kerja > ttabel 4,648 > (2,011) dan juga kemungkinan sig lingkungan kerja (0,001) < 0,05 maka H<sub>0</sub> tidak dapat dimasukkan sedangkan H<sub>1</sub> dimasukkan pada variable lingkungan kerja. Oleh karena itu, sebagian besar memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Medan.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Tes yang dilakukan menyimpulkan bahwa pada tes parsial (tes-t) terhadap variable motivasi kerja memiliki dampak yang baik kepada kinerja peker di PT. PLN (Persero) Medan. Kesimpulan tersebut didapat melalui tampilan data value signifikan 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 4,419 > ttabel (2,011) yang menyebabkan H<sub>0</sub> dibuang dan H<sub>1</sub> dimasukkan. Koefisien X<sub>1</sub> (b<sub>1</sub>) = 0,067 menyimpulkan variable motivasi kerja (X<sub>1</sub>) memiliki dampak yang baik kepada kinerja pekerja (Y) di PT. PLN (Persero) Medan dan dapat dikatakan juga apabila motivasitersebut dapat ditingkatkan masa kinerja pekerja dipastikan mengalami peningkatan sebanyak 0,067.

Hasil riset yang didapat penulis sudah sepemahaman dengan pendapat Pratama Wahyu Dimas, Oki Agustin, Cici Permata Sari serta penelitian menurut Petrina Gabriella & Hendy Tannady yang mengatakan motivasi kerja yang diterapkan pasti memiliki dampak pada kinerja karyawan.

#### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Tes yang dilakukan menyimpulkan bahwa pada tes parsial (tes-t) terhadap variabel komunikasi memiliki dampak yang baik kepada variabel kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Medan. Kesimpulan tersebut didapat melalui tampilan data value signifikan (0,000) < 0,05 dan Diperoleh valuethitung 5,048 > ttabel (2,011) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub>.

Koefisien X<sub>2</sub> (b<sub>2</sub>) = 0,312 menyimpulkan variable komunikasi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki dampak yang baik kepada kinerja karyawan (Y) dan dapat dikatakan juga apabila komunikasi tersebut dapat ditingkatkan masa kinerja pekerja dipastikan mengalami peningkatan sebanyak

0,312.

Hasil riset yang didapat penulis sudah sepemahaman dengan pendapat Pratama Wahyu Dimasyang mengatakan komunikasi pasti memiliki dampak pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Diperoleh  $t_{hitung}$  lingkungan kerja  $> t_{tabel}$  4,648  $>$  (2,011) atau probabilitas sig lingkungan kerja (0,001)  $<$  0,05 maka  $H_0$  dibuang dan  $H_1$  dimasukkan untuk variabel lingkungan kerja. Jadi, sebagian besar memiliki dampak yang baik pada kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Medan.

Koefisien  $X_3$  ( $b_3$ ) = 0,358 menyimpulkan variable lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki dampak yang baik kepada kinerja karyawan ( $Y$ ) dan dapat dikatakan juga apabila lingkungan kerja tersebut dapat ditingkatkan maka kinerja pekerja dipastikan mengalami peningkatan sebanyak 0,358.

Hasil riset yang didapat penulis sudah sepemahaman dengan pendapat Pratama Wahyu Dimas yang mengatakan lingkungan kerja pasti memiliki dampak pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui kesimpulan yang tertera di atas, mengartikan yaitu variable mandiri secara bersamaan mempunyai dampak yang nyata pada variable yang tidak mandiri. Dengan nilai  $F_{hitung}$  (4,251)  $>$   $F_{tabel}$  (2,80) dan juga kemungkinan sig (0,000)  $<$  0,05. Oleh karena itu variable motivasi kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja disimpulkan ketiganya memiliki dampak yang baik pada variable kinerja pekerja. Serta value  $R$  Square sebanyak 0,76 menampilkan ada 76% variable motivasi kerja ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Medan dan selebihnya sebanyak 24% (100% - 76%) ialah dampak variable tidak terikat lain yang muncul tanpa penjelasan dibandingkan variable yang ada sebelumnya.

## **CONCLUSIONS**

Simpulan dari penelitian ini adalah sebagaiberikut :

1. Penelitian ini adalah variable motivasi kerja memiliki dampak yang baik kepada kinerja pekerja ( $Y$ ) di PT. PLN (Persero) Medan dan dapat dikatakan juga apabila motivasi tersebut dapat ditingkatkan masa kinerja pekerja dipastikan mengalami peningkatan sebanyak 0,067.
2. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh variabel komunikasi memiliki dampak yang baik kepada kinerja karyawan ( $Y$ ) dan dapat dikatakan juga apabila komunikasi tersebut dapat ditingkatkan masa kinerja pekerja dipastikan mengalami peningkatan sebanyak 0,312.
3. Dalam penelitian ini menyimpulkan variable lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki dampak yang baik kepada kinerja karyawan ( $Y$ ) dan dapat dikatakan juga apabila lingkungan kerja tersebut dapat ditingkatkan maka kinerja pekerja dipastikan mengalami peningkatan sebanyak 0,358.
4. Variable motivasi kerja, komunikasi kerja dan lingkungan kerja disimpulkan ketiganya memiliki dampak yang baik pada variable kinerja pekerja. Serta value  $R$  Square sebanyak 0,76 menampilkan ada 76% variable motivasi kerja ( $X_1$ ), komunikasi kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. PLN (Persero) Medan dan selebihnya sebanyak 24% (100% - 76%) ialah dampak variable tidak terikat lain yang muncul tanpa penjelasan dibandingkan variable yang ada sebelumnya.

Berdasarkan simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Medan harus lebih meningkat lagi dan diperbanyak peluang-pelung terhadap pekerja yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat kenaikan pangkat atau jabatan..
2. Komunikasi yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Medan harus lebih menekankan pada tujuan

- yang harus dicapai karyawan untuk membangun perusahaan dan untuk menjalin hubungan yang baik dalam suatu organisasi sertakomunikasi yang disampaikan harus ada informasi yang baik tentang kemajuan perusahaan maupun permasalahan yang sedang dihipit perusahaan sehingga kinerja karyawan berjalan dengan baik.
3. Lingkungan kerja PT. PLN (Persero) Medan fasilitas yang ada harus lengkap serta memperhatikan penerangan dalam ruangan untuk memaksimalkan atau meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan lebih giat dalam bekerja dan meningkatnya rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
  4. Selain daripada ketiga variable yang dibahas dalam riset ini, penulis menyarankan juga kepada PT.PLN Persero Medan agar memperhatikan tanggung jawab sosial kepada masyarakat sekitar yang dimana agar penyaluran dana CSR yang ada dapat tepat sasaran.

## REFERENCES

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media. Alhusin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Cici, Permata, Sari. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store*. Jurusan. SDM. Yayasan: UNIBA.
- Clelland. Mc. 2020. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Bandung: PT RefikaAditama.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung:Alfabet.
- Fahrudin Agus Fahmi, Fauzi Achmad dan Yulianto Edy. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 8 Bekasi*.
- Ganiem, L. M. (2018). *Komunikasi Kedokteran konteks Teoritis Dan Praktis*. Depok: Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi dengan Program IBM SPSS Analisis Multivariate*. Jakarta :Universitas Diponegoro. YKPN.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oki, Agustin. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*. Makasar: Universitas Negeri Makasar.
- Panuju, R. (2018). *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pratama Wahyu Dimas. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan*. Fakultas