

ARTIKEL SHELA REVISI BARU.docx

by

Submission date: 21-Jun-2023 04:35PM (UTC+0700)

Submission ID: 2120239784

File name: ARTIKEL SHELA REVISI BARU.docx (257.04K)

Word count: 6927

Character count: 42955



3

Peranan Lingkungan Kerja,Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

The Role of Work Environment, Communication and Motivation on Employee Performance

Shela Febrianti
192010200019

PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis Hukum Ilmu Sosial**

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Februari, 2023**

**LEMBAR PEGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR
(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)**

Judul : Peranan Lingkungan Kerja,Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan

Nama Mahasiswa : Shela Febrianti
NIM : 192010200019

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.I., CIFP.
NIDN. 0705107805

Diketahui oleh

Ketua Program Studi
Detak Prapanca, S.E., M.M.
NIDN. 0715028403

Tanggal Pengesahan
(20/03/2023)

DAFTAS ISI

1. Bagian Pengesahan	
1. Sampul	i
2. Lembar Pengehasan	ii
3. Daftar Isi	iii
2. Bagian Isi	
1. Judul	1
2. Pendahuluan	1
3. Rumusan Masalah	2
4. Pertanyaan Penelitian	2
5. Kategori SDGs	2
6. Literatur Review	3
7. Kerangka Konseptual	4
8. Metode	4
9. Jadwal Penelitian	6
10. Referensi	7
11. Kuesioner	9

Peranan Lingkungan Kerja,Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

The Role of Work Environment,Communication and Motivation on Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja,komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total sampel yang diambil sejumlah 169 responden dari karyawan bagian produksi di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis dts yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linear berganda, uji T dan uji F. Menggunakan alat bantu SPSS 22 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja,komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

I. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia usaha, membuat persaingan antar perusahaan tidak terhindarkan. Sehingga perusahaan secara tidak langsung berkewajiban untuk mempertahankan bisnisnya, dengan menentukan strategi dalam pengolahan sumber daya manusia yang efektif dan efisien [1]. Sumber daya manusia memiliki peran penting terhadap tumbuh kembangnya perusahaan sekaligus sebagai alat untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.Tingkat keberhasilan perusahaan dapat dinilai dari kinerja karyawannya, karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka kinerja yang dihasilkan semakin baik [2]. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas selama periode tertentu dengan standar hasil kerja,target dan kriteria yang ditentukan [3]. Kinerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena sumber daya manusia memiliki pengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja mengalami peningkatan maka peluang perusahaan untuk mencapai tujuan semakin besar, namun jika kinerja menurun berakibat tidak tercapainya tujuan perusahaan[4]. Untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang berkualitas, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kondisi dimana pegawai melakukan tugas dan tanggung jawab yang mempengaruhi kinerja dirinya [5] Lingkungan kerja yang memiliki suasana kondusif dan suportif dapat menciptakan rasa nyaman dan aman pada setiap karyawan [6]. Akan tetapi jika lingkungan kerja kurang nyaman dapat mengakibatkan turunnya performa kinerja karyawan sehingga hasil kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, begitu sebaliknya jika lingkungan kerja nyaman performa kinerja oleh karyawan meningkat dan memberikan hasil yang sesuai. Disisi lain faktor komunikasi juga menjadi sebuah faktor yang dapat menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat.

Komunikasi merupakan penyampaian dan pertukaran informasi secara individu maupun kelompok untuk dapat mencapai pemahaman yang sama [7]. Komunikasi memiliki tujuan memperbaiki hubungan antara individu agar tidak menimbulkan *miscommunication* [8]. Dalam suatu perusahaan komunikasi perlu di perhatikan karena semakin baik komunikasi yang terjalin maka dapat membentuk hubungan antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan menjadi harmonis, Apabila komunikasi terselenggara dengan baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya [9]. Komunikasi juga membantu karyawan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugasnya [1]. Selain komunikasi, faktor motivasi yang membuat kinerja karyawan menjadi optimal.

Motivasi adalah semangat yang tumbuh dari dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan serta adanya keinginan dalam memenuhi kebutuhan dan tanggung jawab yang diberikan [10]. Motivasi dapat ditimbulkan dari dalam diri seseorang dan dari luar seseorang, jika dari dalam diri individu seperti memiliki semangat dan inisiatif untuk memberikan loyalitas terhadap perusahaan [11]. Namun,motivasi dapat timbul dari luar individu seperti adanya faktor dari atasan dan rekan kerja sehingga menumbuhkan semangat kerja [11].

Pemberian motivasi penting untuk dilakukan agar karyawan dapat percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki [1] [18]. Motivasi menjadi tolak ukur penilaian dalam kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaannya [13]. Motivasi menjadi faktor pelengkap untuk membantu peningkatan kinerja karyawan.

⁶ Penelitian ini dilakukan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama [16] adalah perusahaan yang memproduksi plastik sesuai dengan Standar Nasional Indonesia. Perusahaan ini beralamat di Jln. Kutolang No.25 Larangan [17] camatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Jumlah karyawan seluruhnya sebanyak 212 orang. Bagi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama memegang teguh kepercayaan dari customer menjadi hal utama yang penting untuk di perhatikan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi sudah cukup bagus, akan tetapi motivasi dari karyawan belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan pertahunya seperti yang di tampilkan dalam tabel 1.

⁶ **Tabel 1 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan Produksi PT. Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Data Absensi						Total	
			Sakit	%	Izin	%	Alfa	%	Jumlah absensi	%
2019	169	286	23	8,4	22	7,7	36	12,6	81	28,7
2020	169	265	35	13,2	23	8,7	38	14,3	96	36,2
2021	169	275	32	11,6	36	13,1	44	16	112	40,7
¹⁶ 2022	169	291	22	7,6	39	13,4	47	16,2	106	37,2

Sumber : Data Absensi Karyawan Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo (data diolah)

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan [17]. Dengan jumlah presentase absensi yang tidak stabil. Maka dari data absensi terlihat jelas bahwa karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama bagian produksi kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Hal ini dapat terjadi karena rendahnya motivasi dari dalam dan luar diri karyawan, motivasi dari dalam diri karyawan seperti keinginan untuk memenuhi tanggung jawab dan adanya ketertarikan terhadap pekerjaannya. motivasi dari luar diri karyawan seperti lingkungan kerja yang bersifat fisik dan non fisik. Rendahnya motivasi kerja dapat mengakibatkan pencapaian hasil kerja yang kurang maksimal. Motivasi mendukung perilaku karyawan yang berusaha bekerja lebih giat dan bersemangat untuk mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai suatu prestasi kerja, memberikan kekuatan yang mengarah pada tercapainya tujuan dari perusahaan.

Pada penelitian ini terdapat *research gap* yang tercantum dalam penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Hendy dan Ida Martini (2018) [14] menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh [19] tif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Yenni dan Ervin Nora (2020) [2] menunjukkan jika variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pada penelitian Asrian dan Winny (2019) [15] menunjukkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Fahmi Eka dan Jantje (2020) [16] bahwa variabel komunikasi [18] k berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Ahmad dan Syaiful (2020) [17] menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Rahmat (2021) [18] menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [17] berdasarkan hasil penelitian terdahulu di temukan perbedaan dari variabel komunikasi (X3) dan objek penelitian pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu, sehingga peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang dapat menjadi suatu keterbaruan (*Novelty*). Dengan ini, diperoleh tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Rumusan masalah : Berdasarkan dari uraian ⁴ atas belakang diatas, dapat ditarik rumusan masalah di penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama,

bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama dan bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama, bagaimana pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Pertanyaan penelitian :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama ?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama ?

Kategori SDGs : Sesuai dengan kategori SDGs 8 yaitu pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi <http://sdgs.un.org/goals/goal8>.

II. LITERATUR REVIEW

Lingkungan Kerja

7

Menurut Sudiarto (2022) [19] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar pekerja yang didalamnya terdapat beberapa sarana pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Terdapat beberapa indikator-indikator untuk menunjang terciptanya lingkungan kerja yang nyaman menurut Sinambela (2022) [20]:

- a) Penerangan merupakan sinar cahaya yang ada di dalam ruangan kerja para karyawan.
- b) Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dapat di manfaatkan oleh karyawan untuk menunjang keberlangsungan dalam pekerjaan..
- c) Keamanan merupakan lingkungan yang dapat memberikan rasa aman pada karyawan dari hal-hal yang dapat mengancam nyawa para karyawan.

Lingkungan kerja dalam usaha sangat penting untuk menunjang kinerja setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan yang tinggi bagi karyawan, kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini memberikan dukungan karyawan dalam keseruan selama bekerja, sehingga dapat mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kinerja dengan lebih baik [21]. Hal tersebut didukung oleh penelitian Elok Mahmud dan Zaim (2019) [22] yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan meningkatkan setiap aspek-aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Sedangkan penelitian Yenni dan Ervin Nora (2020) [2] menunjukkan jika variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Komunikasi

Menurut Anggraini dan Umar (2019) [9] komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Adapun indikator agar dapat tercapainya komunikasi yang baik menurut Sari (2019) [23] :

- a) Pemahaman merupakan kecakapan seseorang dalam memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator dengan baik.
- b) Kesenangan ialah keberhasilan proses komunikasi yang terjalin antara dua belah pihak sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan.
- c) Hubungan terjalin baik merupakan komunikasi yang terjalin secara efektif seperti persepsi yang sama dapat meningkatkan hubungan antar kedua belah pihak.

Komunikasi tidak bisa lepas dari tugas pekerjaan, karena komunikasi menhubungkan pemikiran dengan sesama rekan sekerja dan dengan atasan yang mana akan memberikan capaian standar dalam bekerja termasuk kinerja karyawan. Apabila terjadi kesalahan komunikasi antar karyawan dalam penyelesaian tugas maka berakibat pada terlambatnya tugas yang dikerjakan sehingga kinerja menurun dan membuat perusahaan menjadi rugi [24]. Sesuai dengan penelitian Stavros (2020) [25] yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dengan menekankan komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan berbagi informasi, ide atau pengetahuan dan keterampilan agar bekerja secara efektif sesuai dengan harapan pemberi kerja. Sedangkan, penelitian Fahmi Eka dan Jantje (2020) [16] bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

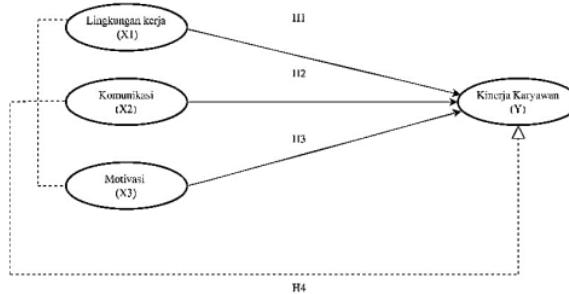
Motivasi

Menurut Esthi (2021) [26] motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tedapat indikator dari motivasi menurut Efendi dan Yogie (2019) [27]

- a) Kebutuhan terhadap prestasi merupakan kebutuhan dari para pegawai organisasi untuk bekerja dengan baik dan berprestasi di lingkup organisasi.
- b) Kebutuhan terhadap kekuasaan merupakan kebutuhan dari pegawai untuk mendapatkan kedudukan dan penghargaan orang lain.
- c) Kebutuhan terhadap afiliasi merupakan kebutuhan untuk saling bekerja sama antar pegawai.

Motivasi merupakan salah satu fungsi organik manajemen, dimana keberhasilan pelaksanaan motivasi kepada karyawan tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip motivasi. Adanya motivasi dalam bekerja akan memberikan hasil maksimal terhadap tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi disebabkan adanya kebutuhan, sehingga dapat dikatakan bahwa kebutuhan dalam bekerja menjadi salah satu motivasi yang mana berakhir pada kinerja karyawan [28]. Sesuai pernyataan penelitian Yeti (2020) [29] bahwa motivasi yang dimiliki pegawai memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Rahmat (2021) [18] menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar : Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian :

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.
- H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.
- H4 : Lingkungan kerja,komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

IV. METODE

a. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Definisi operasional dan indikator variabel

Variabel bebas (X) :

1. Lingkungan kerja

Adalah suatu kegiatan yang ada disekitar karyawan berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja [30]. Adapun indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut [20] :

- a) Penerangan : Pada setiap sudut ruangan terdapat pencahayaan yang memadai.
- b) Keamanan : Perlindungan pada karyawan dengan menggunakan fasilitas keamanan seperti CCTV.
- c) Fasilitas kerja : Disediakan alat-alat penunjang yang dapat digunakan dalam aktivitas produksi.

2. Komunikasi

Adalah proses penyampaian pesan yang berupa informasi kepada penerima baik secara langsung maupun melalui media komunikasi [31]. Berikut Indikator yang mempengaruhi komunikasi [23] :

- a) Pemahaman : Setiap informasi yang disampaikan mudah di pahami oleh karyawan.
- b) Kesenangan : Para karyawan diberikan arahan sebelum memulai pekerjaan oleh atasan setiap pagi hari.
- a) Hubungan terjalin baik : Karyawan melakukan kerjasama dalam menyelesaikan masalah yang tidak bisa diselesaikan secara individu.

3. Motivasi

Adalah dorongan semangat yang tercipta dari dalam diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan [32]. Indikator dari motivasi yaitu [27] :

- b) Kebutuhan terhadap prestasi : Pemberian reward pada karyawan yang telah menyelesaikan target dari perusahaan.
- c) Kebutuhan terhadap kekuasaan : Adanya jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan.
- d) Kebutuhan terhadap afiliasi : Komunikasi yang baik antar rekan kerja membuat karyawan nyaman untuk bekerja.

Variabel terikat (Y) :

1. Kinerja karyawan

Adalah hasil kerja yang telah capai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan standart kerja yang diberikan perusahaan [33]. Adapun Indikator kinerja karyawan yaitu [34]:

- a) Kualitas kerja : Hasil pekerjaan rapi dan teliti yang sesuai dengan kriteria perusahaan.
- b) Kemampuan karyawan : Pekerjaan yang diberikan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan.
- c) Ketepatan karyawan : Menyelesaikan setiap pekerjaan pada waktu yang telah diberikan.

c. Populasi

Adapun populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi plastik PT. Harapan Sejahtera Karya Utama sebanyak 169 orang.

d. Sampel

Pada penelitian ini teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh sebagai penarikan sample. 1 mana seluruh anggota dalam populasi menjadi sample yang digunakan dan diambil dari seluruh 2 karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama di bagian produksi plastik 3 sebanyak 169 orang.

e. Jenis dan sumber data

Adapun jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data pada penelitian ini yaitu:

1) Data primer

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada karyawan bagian produksi di 4 PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

2) Data sekunder

Data sekunder yang diperoleh berdasarkan hasil dari literatur jurnal-jurnal tentang lingkungan kerja,komunikasi,motivasi dan kinerja karyawan.

f. Teknik pengumpulan data

1) Observasi

Pengamatan yang meliputi kegiatan pemasaran perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera untuk memperoleh data [35]. Observasi telah dilakukan pada bulan januari pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

2) Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya [36]. Dalam hal ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner melalui google form yang di ukur menggunakan skala likert skor 1-5.

5

3) Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur dan hasil penelitian lainnya yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian.

Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai lingkungan kerja, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan.

g. Teknik analisis data

Pada penelitian ini data di uji dengan uji validitas dan uji reabilitas. Untuk menganalisis data menggunakan analisis linier berganda dengan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Adapun pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji t, koefisien de-terminan dan uji f. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 22.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam mengukur sah atau tidaknya kuesioner, dimana kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat memaparkan sesuatu yang akan di uji oleh kuesioner [37]. Berdasarkan dari hasil dari uji validitas jika seluruh item pertanyaan kuesioner dari variabel independen (Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga item pertanyaan dari variabel independen dan variabel dependen dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah dilakukan penelitian.

b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat yang digunakan mengukur indikator dari variabel yang terdapat dalam kuesioner [37]. Suatu variabel dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,663	0,60	Reliable
2.	Komunikasi (X2)	0,682	0,60	Reliable
3.	Motivasi (X3)	0,604	0,60	Reliable
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,693	0,60	Reliable

Sumber : Data Primer

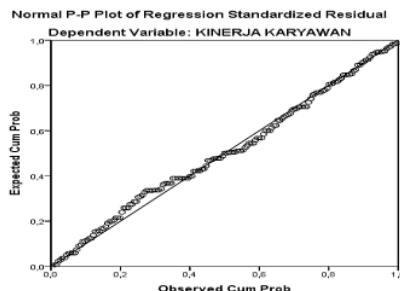
Pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki status reliabel, di karenakan nilai dari Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual yang terdapat pada data penelitian yang telah diambil berdistribusi normal atau tidak

Gambar 2 Plot Uji Normalitas



Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* diatas mampu mensyaratkan persebaran data yang berada di wilayah garis diagonal dengan mengikuti arah. Sehingga berdasarkan gambar diatas telah menjelaskan bahwa penelitian ini sudah memenuhi syarat *normal probability plot* dan berdistribusi normal.

b) Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen yang diukur dari VIF . dimana jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi multikoliniaritas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
LINGKUNGAN KERJA	,313	3,190
KOMUNIKASI	,332	3,012
MOTIVASI	,255	3,918

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer

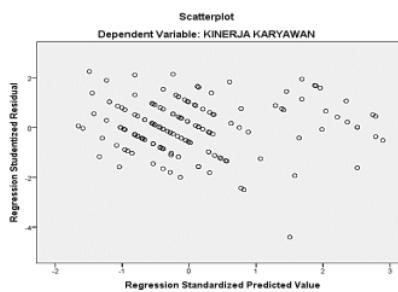
22

Berdasari [21] hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel dependen > 0,1 dan nilai VIF semua variabel bebas < 10, sehingga pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikoleniaritas antar variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengaman lainnya. Apabila variabel Y signifikan secara statistik mempengaruhi variabel X, sehingga ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas



1
Berdasarkan gambar dari hasil uji heteroskedastisitas, dapat dilihat jika tidak ada pola tertentu dan titik data tersebar secara acak pada bagian atas angka 0 atau bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal. Maka diambil kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan digunakan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya penyimpangan pada asumsi klasik autokorelasi. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Uji Durbin-Watson.

3 **Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	,649	,642	1,258	1,848
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Data Primer

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas dapat dilihat jika nilai Durbin-Watson 1,848 dengan $d_{L} < d < d_{U}$ ($1,784 < 1,848 < 2,216$) yang artinya dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil yang disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

2 **Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Beta	<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	3,256	1,525		2,135	,034
	LINGKUNGAN KERJA	,253	,086	,242	2,937	,004
	KOMUNIKASI	,181	,080	,181	2,259	,025
	MOTIVASI	,462	,096	,439	4,802	,000
Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh sebuah persamaan regresi sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :

$$Y = 3,256 + 0,253X_1 + 0,181X_2 + 0,462X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan :

- Konstanta Nilai konstanta setelah 3,256 menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi bernilai 0 atau konstan, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 3,256.
- Lingkungan kerja Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,253 sehingga diartikan jika variabel lingkungan kerja meningkat 1% dapat menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,253.
- Komunikasi Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,181 sehingga diartikan jika variabel lingkungan kerja meningkat 1% dapat menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,181.
- Motivasi Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,426 sehingga diartikan jika variabel lingkungan kerja meningkat 1% dapat menyebabkan peningkatan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,426.

10

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Pada uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel dependen terhadap variabel independen. Hal ini disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			<i>t</i>	Sig.
		B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	3,256	1,525		2,135	,034
	LINGKUNGAN KERJA	,253	,086	,242	2,937	,004
	KOMUNIKASI	,181	,080	,181	2,259	,025
	MOTIVASI	,462	,096	,439	4,802	,000

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil pengujian dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% dengan degree of random (dk) sebesar k = 3 dan df = n - k - 1 (169 - 3 - 1) maka diperoleh nilai T tabel sebesar 1,974 yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji T hitung diperoleh 2,937 hal ini menunjukkan jika T hitung 2,973 > Ttabel 1,974 dan signifikansi < 0,05 yaitu 0,004. Dengan itu, H₁ diterima, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji T hitung diperoleh 2,937 hal ini menunjukkan jika T hitung 2,259 > Ttabel 1,974 dan signifikansi < 0,05 yaitu 0,025. Dengan itu, H₂ diterima, artinya variabel komunikasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji T hitung diperoleh 2,937 hal ini menunjukkan jika T hitung 4,802 > Ttabel 1,974 dan signifikansi < 0,05 yaitu 0,000. Dengan itu, H₃ diterima, artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk membuktikan apakah di antara variabel bebas dan terikat berpengaruh secara simultan. Hal ini disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482,300	3	160,767	101,564 ,000 ^b
	Residual	261,179	165	1,583	
	Total	743,479	168		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data Primer

Berdasarkan hasil dari pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung 101,564 namun F tabel menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% dan df1 = k - 1 (3-1=2) dan df2 = n - k - 1 (169-3-1 = 165) sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,05 maka F hitung 101,564 > F tabel 3,05. Pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H4 diterima, bahwa variabel

lingkungan kerja,komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini disajikan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	,649	,642	1,258	1,848
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan jika kontribusi variabel lingkungan kerja,komunikasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,649 atau 64,9 % dan sisanya 100% - 64,2% = 35,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh *lingkungan kerja* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejatera Karya Utama. Artinya, kinerja karyawan dapat meningkat jika didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner yang paling banyak memberikan tanggapan positif pada indikator penerangan. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi jalannya proses produksi terutama pada aspek penerangan.

8

Hal ini dapat dibuktikan dengan menyediakan penerangan yang memadai di ruangan kerja dapat memudahkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Selain itu, penerangan dalam lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja atau kesalahan dalam bekerja. Apabila, karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka ia akan betah ditempat kerja, sehingga karyawan tidak merasa terbebani untuk melakukan suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman sehingga kinerja dari karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ryani dan Putriawati (2020) [38], Anis dan Noer (2021) [39], Sri langgeng dan Herni (2020) [40] yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh *komunikasi* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji t menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Harapan Sejatera Karya Utama. Artinya, kinerja karyawan dapat meningkat jika didukung dengan komunikasi yang terjalin secara baik pada sesama rekan kerja maupun atasannya. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner yang paling banyak memberikan tanggapan positif pada indikator hubungan terjalin baik. Apabila dalam suatu perusahaan hubungan dapat terjalin dengan baik, maka dapat mempermudah penyaluran informasi baik dari pimpinan maupun antar rekan kerja.

Maka dapat dibuktikan dengan melakukan briefing atau arahan terkait pembagian tugas kepada karyawan produksi yang dilakukan setiap pagi, mengevaluasi pekerjaan karyawan setiap dua minggu sekali sebagai bentuk pengoptimalan kinerja,dan mengadakan diskusi bersama yang terkait dengan kebijakan-kebijakan perusahaan setiap minggu. Dengan adanya upaya yang dilakukan oleh PT.Harapan Sejatera Karya Utama dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja serta hubungan antar karyawan dapat terjalin baik karena jika hubungan terjalin baik kerjasama tim akan terjaga dan tidak adanya salah paham atau *misscommunication* dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan, sehingga kinerja meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subardin dan Anita (2022) [41], Bralias dan Imas (2022) [42], dan Andre dan Wawan (2020) [43] yang menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh *motivasi* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji t menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Harapan Sejatera Karya Utama. Artinya, kinerja karyawan dapat meningkat jika didukung dengan motivasi yang tinggi baik dari dalam diri maupun luar diri karyawan. Hal ini sesuai dengan jawaban kuesioner yang paling banyak memberikan tanggapan positif pada indikator kebutuhan terhadap prestasi. Dengan itu, apabila kebutuhan akan pretasi terpenuhi dapat memberikan dorongan motivasi kepada seorang karyawan agar bekerja lebih giat lagi.

Hal ini dibuktikan dengan adanya promosi jabatan dan insentif atau bonus bagi karyawan yang telah berprestasi yang dilakukan setiap tahun. Selain itu, pemberian reward bagi karyawan yang mampu mencapai target dari perusahaan. Sehingga upaya untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan senantiasa perlu dijaga agar karyawan merasa diperhatikan serta mempunyai semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki rasa motivasi yang tinggi maka karyawan merasa senang ketika bekerja serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai target yang telah ditentukan. Hasil ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dan Ganda (2021) [44], Ida dan Milla (2022) [45], Peri dan Krisna (2021) [46], dan Uswatun dan Kumara (2022) [47] menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh *lingkungan kerja,komunikasi* dan *motivasi* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis dari Uji f menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi ,dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Harapan Sejatera Karya Utama. Hal ini dapat ditunjukkan jika lingkungan kerja yang nyaman berupa penerangan memadai dapat membantu para karyawan dalam mneyelesaikan pekerjaannya. Begitu pula, komunikasi apabila hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik maka dapat meminimalisir terjadinya *misscommunication* dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, motivasi yang berasal dari dalam diri yaitu kebutuhan akan pretasi seperti pemberian penghargaan dari perusahaan karena telah mencapai target dapat membuat karyawan lebih giat ketika bekerja. Oleh sebab itu,apabila karyawan memiliki rasa nyaman dan senang terhadap pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal, sehingga dapat membuat tujuan dari PT.Harapan Sejatera Karya Utama lebih mudah untuk dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauledy (2019) [48], Suliyani (2021) [49], dan Wuwungan dan Yantje (2020) [50] yang menyatakan lingkungan kerja,komunikasi,dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

12

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan jika variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja,komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama.

Adapun saran yang diberikan untuk perusahaan yaitu atasan harus memberikan pembinaan dan dorongan motivasi kepada karyawan agar kualitas kinerja meningkat dan karyawan lebih profesional lagi dalam bekerja. Selain itu, perusahaan harus memperkejakan karyawan sesuai dengan kemampuannya dan selalu memberikan apresiasi atas apa yang mereka capai.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

14

Penelitian ini telah terselesaikan dengan baik atas bantuan dan dukungan dari kedua orang tua serta teman-teman dekat yang telah memberikan motivasi kepada saya, maka pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang terlibat.

References

- [1] T. Susilowati and M. A. Nuswantoro, "PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja)," *Solusi*, vol. 17, no. 4, pp. 123–134, 2019, doi: 10.26623/slsi.v17i4.1776.
- [2] Y. Hartati, S. L. Ratnasari, and E. N. Susanti, "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 2, pp. 294–306, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2542.
- [3] I. Fitrianto, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara," *J. Siemkop*, vol. 3, no. 1, pp. 113–134, 2020, [Online]. Available: <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/yume>
- [4] I. G. A. Et.al, "PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Din. DotCom*, vol. 7, no. 2, pp. 121–130, 2020.
- [5] A. Hanafi and Z. Zulkifli, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 7, no. 2, pp. 406–422, 2018.
- [6] D. C. Y. Simanjuntak, A. H. Mudrika, and A. S. Tarigan, "Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera," *J. Indones. Sos. Teknol.*, vol. 2, no. 3, pp. 353–365, 2021.
- [7] I. M. A. Suwandana, "Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penta Valent di Denpasar," *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 2, no. 2, p. 55, 2018, doi: 10.23887/ijssb.v2i2.16206.
- [8] D. Shinta and M. Siagian, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo," *J. Apresiasi Ekon.*, vol. 8, no. 2, pp. 338–346, 2020, doi: 10.31846/jae.v8i2.318.
- [9] D. ANGGRAINI and Z. UMAR, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 4, no. 2, 2019.
- [10] L. Martha and R. Miawan Putra, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang," *J. Pundi*, vol. 4, no. 1, pp. 71–82, 2020, doi: 10.31575/jp.v4i1.227.
- [11] Rini Astuti and Suhendri, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama," *J. Manaj. Bisnis Eka Prasetya Penelit. Ilmu Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 1–10, 2020, doi: 10.47663/jmbep.v5i2.22.
- [12] Masdemora Banjarnahor & Rosita Simanjuntak, "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT AMMAN MINERAL NUSA TENGGARA," *Media Bina Ilm.*, vol. 22, no. 4, pp. 263–275, 2019.
- [13] E. Hereyanti, M. Jahri, and T. Hariyono, "Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP)," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 16–24, 2021, doi: 10.35899/biej.v3i1.182.
- [14] L. H. Lukito and I. M. Alriani, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang," *J. Ekon. Manaj. dan Akunt. No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018* , no. 45, pp. 24–35, 2018.
- [15] A. Desani, M. Tangelica, and W. Irisa, "Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri," *J. Dharma Agung*, vol. 27, no. 2, p. 1063, 2019, doi: 10.46930/ojsuda.v27i2.274.
- [16] F. E. Geralt, R. A. M. Koleangan, and J. L. Sepang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera," *J. EMBA*, vol. 8, no. 2, pp. 89–98, 2020.
- [17] A. Afandi and S. Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 235–246, 2020.
- [18] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 16–23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- [19] S. Sudiarso, "THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP , COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT WASKITA KARYA (PERSERO) TBK IN BECAKAYU 2A UJUNG PROJECT," vol. 3, no. 3, pp. 535–546, 2022.
- [20] E. A. Sinambela and U. P. Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 9, no. 1, pp. 178–190, 2022.
- [21] Eli Retnowati and U. P. Lestari, "Analysis of The Role of The Work Environment and Ability to Employee

- Performance," pp. 16–23.
- [22] E. M. Putri, V. M. Ekowati, A. S. Supriyanto, and Z. Mukaffi, "the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline," *Int. J. Res. -GRANTHAALAYAH*, vol. 7, no. 4, pp. 132–140, 2019, doi: 10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882.
- [23] R. W. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman," *Menara Ekon.*, vol. 5, no. 3, pp. 91–99, 2019.
- [24] D. A. Rangkuti, S. Chairunnisa, A. F. R. Ryantono, and William, "Pengaruh insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. sinar graha indonesia," *J. Glob. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 108–120, 2019.
- [25] S. Kalogianidis, "Impact of Effective Business Communication on Employee Performance," *Eur. J. Bus. Manag. Res.*, vol. 5, no. 6, pp. 1–6, 2020, doi: 10.24018/ejbmr.2020.5.6.631.
- [26] R. B. Esthi, "The effect of training , discipline , and motivation on employee performance," vol. 23, no. 3, pp. 539–544, 2021.
- [27] M. Effendi and F. Yogie, "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," vol. 1, pp. 88–98, 2019.
- [28] I. Pancasila, S. Haryono, and B. A. Sulistyo, "Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia," *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 7, no. 6, pp. 387–397, 2020, doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387.
- [29] Y. Kuswati, "The Effect of Motivation on Employee Performance," *Budapest Int. Res. Critics Inst. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 995–1002, 2020, doi: 10.33258/birci.v3i2.928.
- [30] Fikriah Saleh, J. Mashita, and V. Anggresta, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANDALAN FINANCE DEPOK," vol. 6, no. 1, pp. 32–44, 2019.
- [31] Nora Aprilia, J. Sasmita, and Suarman, "Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt. citraciti pasific pekanbaru dengan motivasi sebagai variabel intervening," vol. XI, no. 4, pp. 742–753, 2019.
- [32] P. Hari and A. Deni, "Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia Hari Patandung 1 Asep Deni 2," vol. VI, no. 1, pp. 33–48, 2020.
- [33] A. Fitriano, R. Chandra, A. Gunawan, and I. Sari, "PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATIONAL SUPER," vol. 14, pp. 81–103, 2020.
- [34] M. Qoyyimah, T. Hari, and S. Chamidah, "Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT . INKA," vol. 2, no. 1, pp. 11–20, 2019.
- [35] A. Fauzi *et al.*, *Metodologi Penelitian*, vol. 3, no. April. 2022. [Online]. Available: <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/345235/BUKU-Metodologi-Penelitian.pdf>
- [36] A. Fauzi *et al.*, *Metodologi Penelitian*, vol. 3, no. April. 2022.
- [37] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [38] R. D. Parashakti and Putriawati, "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 290–304, 2020, doi: 10.31933/jimt.v1i3.113.
- [39] R. A. Sabilila and D. U. Wahyuni, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 255–264, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i2.5416.
- [40] S. L. Ratnasari, M. Buulolo, and H. W. Nasrul, "Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Organ. Rev.*, vol. 2, no. 1, pp. 15–25, 2020, doi: 10.47354/mjo.v2i1.175.
- [41] D. Vira, A. Yuniar, and A. Asnawi, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stars Internasional Surabaya LATAR BELAKANG Industri alas kaki menjadi salah satu sektor andalan yang berkontribusi dalam perekonomian nasional , sekaligus merupakan sebuah industri , " vol. 6, no. 1, pp. 15–30, 2022.
- [42] B. G. Siahaan and I. Masriah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta," *J. Ekon. Ef.*, vol. 4, no. 2, p. 175, 2022, doi: 10.32493/jee.v4i2.17116.
- [43] W. L. Andre Fitriano, Syintia Beby, Jesiska Tjokro, "PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURIATAMA MITRA PERWITA MEDAN," vol. 6, no. 1, pp. 131–143, 2020.
- [44] S. L. Ratnasari and G. Sutjahjo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Manajemen, Organ. dan Bisnis*, vol. 1, no. 4, pp. 593–602, 2021.
- [45] I. A. G. Mahestri, I. W. Suartina, and M. P. S. Sunny, "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar I Wayan

- Suartina (2) Milla Permata Sunny (3) (1)(2)(3)," *J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 2, no. 1, pp. 170–177, 2022.
- [46] I. M. P. Arnawa and K. K. Heryanda, "Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Padma," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 56–64, 2021, [Online]. Available: <https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i1.29295>
- [47] U. N. Lailiya and K. A. Kusuma, "The Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance in Sidoarjo," *Acad. Open*, vol. 7, pp. 1–14, 2022, doi: 10.21070/acopen.7.2022.3261.
- [48] M. Ahmad, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh," *J. Benefita*, vol. 4, no. 2, p. 377, 2019, doi: 10.22216/jbe.v4i2.3944.
- [49] M. H. Dalimunthe, R. Fachrina2, and S. Suhairi, "Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *El-Mujtama J. Pengabdi. Masy.*, vol. 2, no. 2, pp. 54–63, 2021, doi: 10.47467/elmujtama.v2i2.494.
- [50] M. B. A. Wuwungan, O. S. Nelwan, and Y. Uhing, "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 75–84, 2020.

KUESIONER

Adapun data dari responden di ukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari :

Keterangan Jawaban	Skor Penilaian
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Lingkungan Kerja (X₁)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Penerangan	1. Terdapat penerangan yang cukup pada setiap ruangan 2. Penerangan cahaya ruangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Terdapat penerangan cadangan ditempat anda bekerja saat terjadi pemadaman listrik.					
2	Keamanan	4. Saya merasa tenang dengan adanya petugas keamanan di lingkungan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama membuat saya bekerja dengan baik 5. Disetiap sudut perusahaan dilengkapi dengan CCTV					
3	Fasilitas Kerja	6. Fasilitas kerja yang tersedia di dalam PT. Harapan Sejahtera Karya Utama saat ini sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja 7. Fasilitas yang tersedia dapat digunakan dengan mudah					

Komunikasi (X₂)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemahaman	8. Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin/atasan 9. Pemimpin selalu memastikan informasi yang diberikan bisa di mengerti oleh karyawan					
2	Kesenangan	10. Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan 11. Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja saya					
3	Hubungan Terjalin Baik	12. Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama 13. Keterampilan bersosialisasi saya sangat					

		membantu dalam penyelesaian masalah 14. Saya dengan mudah melakukan hubungan komunikasi dengan pimpinan						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Motivasi (X₃)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kebutuhan Terhadap Prestasi	15. Saya berkeinginan untuk mencapai target dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja 16. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk berkerja 17. Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan					
2	Kebutuhan Terhadap Kekuasaan	18. Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu 19. Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
3	Kebutuhan Terhadap Afiliasi	20. Jalinan kerjasama di antara karyawan ditempat kerja selama ini dapat membuat saya merasa nyaman untuk bekerja 21. Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas Kerja	22. Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi 23. Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja 24. Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang di inginkan oleh perusahaan					
2	Kemampuan Karyawan	25. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki 26. Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik					
3	Ketepatan Karyawan	27. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan 28. Saya tidak pernah menunda pekerjaan					

ARTIKEL SHELA REVISI BARU.docx

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	ijins.umsida.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
4	core.ac.uk Internet Source	1%
5	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1%
6	journal.laaroiba.ac.id Internet Source	1%
7	jurnal.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	inobis.org Internet Source	1%
9	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	1%

- | | | |
|----|---|-----|
| 10 | repository.stiewidyagamalumajang.ac.id
Internet Source | 1 % |
| 11 | conference.binadarma.ac.id
Internet Source | 1 % |
| 12 | I Wayan Gede Indra Parta, I Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar", Widya Amrita, 2021
Publication | 1 % |
| 13 | ijler.umsida.ac.id
Internet Source | 1 % |
| 14 | repository.unhas.ac.id
Internet Source | 1 % |
| 15 | Silvy Sondari, Annisa Aulia Suryani. "Pengaruh Insentif Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kelas B Kabupaten Subang", The World of Public Administration Journal, 2021
Publication | 1 % |
| 16 | repository.upnjatim.ac.id
Internet Source | 1 % |
| 17 | www.neliti.com
Internet Source | 1 % |
| | repository.unpas.ac.id | |

18

Internet Source

1 %

19

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

1 %

Internet Source

20

ejournal.unitomo.ac.id

1 %

Internet Source

21

ocs.unud.ac.id

1 %

Internet Source

22

www.jurnalekonomi.unisla.ac.id

1 %

Internet Source

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 1%

Exclude bibliography

On