

The Influence Of Communication, Work Environment, and Motivation On Employee Performance at PT. Sarana Makmur Sejahtera **[Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera]**

Tri Novia Mariana¹⁾, Vera Firdaus²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *In the work environment, effective communication is a crucial foundation in ensuring that the company's vision, mission and goals can be achieved. So you can create a comfortable working environment. The work environment has a very significant role in improving employee performance. Motivation is a key element in helping employees achieve optimal performance. These things will be related to the level of labor productivity which will be measured validly through this research. The aim of this research is to analyze the relationship and influence of communication, work environment and motivation on the performance of PT employees. Prosperous Prosperous Facilities. This type of research is quantitative descriptive research by describing data that is measured objectively using total sampling techniques in data collection. The location of the research carried out by the author to test the hypothesis was PT. Sarana Makmur Sejahtera which is located at Perum Magersari Permai, block BQ no.3, Magersari. Sidoarjo. The number of respondents in this study was 130 people.*

Keywords – *communication; work environment; motivation; employee performance*

Abstrak. Dalam lingkungan kerja, komunikasi yang efektif adalah fondasi yang krusial dalam memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat dicapai. Sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja memiliki peran sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan elemen kunci dalam membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal. Hal-hal itu akan berkaitan dengan tingkat produktivitas tenaga kerja yang akan diukur dengan valid melalui penelitian ini. Tujuan penelitian ini menganalisis keterkaitan dan pengaruh terhadap komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan data yang diukur secara objektif dengan teknik total sampling dalam pengumpulan data. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah PT. Sarana Makmur Sejahtera yang bertempat di Perum Magersari Permai, blok BQ no.3, Magersari. Sidoarjo. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 130 orang.

Kata Kunci – *komunikasi; lingkungan kerja motivasi; kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan salah satu peranan penting perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Namun, kesulitan dalam berkomunikasi juga dapat muncul ketika terdapat perbedaan cara menyerap informasi dan pemahaman. Komunikasi kerja yang kurang efektif dapat menyebabkan timbulnya masalah dalam lingkungan kerja dan berkurangnya motivasi dalam bekerja. Akibatnya, target yang akan dicapai tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. PT. Sarana Makmur Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, menjadi dealer resmi motor Viar di area Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Madura. Dengan komitmen pada pelayanan terbaik dan kualitas produk yang bermutu tinggi, PT. Sarana Makmur Sejahtera memiliki kehadiran yang kuat di pasar Indonesia. Industri otomotif di Indonesia mengalami fluktuatif hal ini dikarenakan pangsa pasar memiliki banyak kompetitor maka untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam bersaing oleh kompetitor perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah pondasi utama dalam menjalankan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, penggerakan, dan pengawasan dalam fungsi operasional perusahaan, semuanya bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan [1]. Kemajuan perusahaan dapat dicapai apabila karyawan menjalankan pekerjaan mereka dengan efektif, sebab ini pada akhirnya memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang unggul dari para karyawan memiliki potensi besar untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja ini merujuk pada pencapaian kerja individu, meskipun seringkali karyawan diberikan tanggung jawab penuh.

Komunikasi yang efektif di dalam suatu organisasi adalah fondasi yang krusial dalam memastikan bahwa visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat dicapai [2]. Ini melibatkan aliran pesan dan informasi yang seimbang antara atasan dan bawahan. Dengan komunikasi yang baik, seorang pemimpin memungkinkan setiap karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan cara yang tepat dan efisien. Oleh karena itu, pemahaman tentang pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi adalah kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang [5].

Permasalahan komunikasi di PT. Sarana Makmur Sejahtera menjadi salah satu hambatan dalam mencapai kinerja optimal perusahaan. Komunikasi yang jelas dan tepat sangat penting dalam konteks perusahaan, karena hal ini memastikan informasi yang dibutuhkan dapat mengalir dengan lancar antara semua anggota tim. Hal ini seharusnya membantu meningkatkan kerjasama, produktivitas, dan pemahaman tentang tujuan bersama. Namun, kenyataannya, terdapat kekurangan dalam aspek komunikasi di perusahaan ini. Ketidakmampuan untuk berkomunikasi dengan baik telah merugikan kerja sama tim, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Aspek-aspek yang relevan meliputi manajemen, struktur perusahaan, deskripsi pekerjaan, tingkat kebebasan, serta kondisi fisik yang memadai, seperti ketersediaan tempat ibadah, ruang kerja yang nyaman, ventilasi yang baik, tingkat keamanan yang memadai, jam kerja yang sesuai, dan tugas-tugas yang memiliki makna [7]. Ini mencakup aspek seperti tingkat kelembapan, suhu, ventilasi, penerangan, tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja. Lingkungan kerja di PT. Sarana Makmur Sejahtera menghadapi serangkaian permasalahan yang signifikan. Salah satu masalah yang mencolok adalah adanya beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu yang tidak terelakkan yang dihadapi oleh para karyawan.

Motivasi merupakan elemen kunci dalam membantu karyawan mencapai kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal ini, perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, seperti memberikan pengakuan atas kerja keras mereka, memberikan peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Motivasi berperan sebagai alat untuk meningkatkan semangat dan dedikasi individu dalam bekerja secara kolaboratif, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai kepuasan [9]. Motivasi juga dapat dilihat sebagai perubahan dalam tingkat energi dalam diri seseorang yang muncul bersamaan dengan dorongan internal dan respon terhadap tujuan yang ditetapkan [10]. Permasalahan dalam motivasi kerja karyawan muncul akibat ketidakpenghargaan terhadap hasil kerja karyawan dan kurangnya interaksi antara bawahan dan atasan di lingkungan kerja. Karyawan merasa bahwa beban kerja yang diberikan oleh atasan melebihi kapasitas mereka, dan adanya ketidakadilan dalam penugasan pekerjaan karena tidak mempertimbangkan kompetensi individu. Hal ini terkait dengan ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan tingkat kontribusi dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

PT. Sarana Makmur Sejahtera menghadapi beberapa fenomena, seperti turnover karyawan yang dipengaruhi oleh kualitas kehidupan masyarakat dan kinerja perusahaan, serta komunikasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi turnover karyawan. Selain itu, perusahaan ini fokus pada pelayanan 3S (Sales, Service, dan Sparepart) untuk menjaga pelanggan dan meningkatkan daya saing di pasar, serta memiliki jaringan dealer yang tersebar dan akan terus bertambah untuk memudahkan mendapatkan pelayanan masyarakat purna jual yang prima.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh gap research [11] yang mengaitkan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik dengan semangat kerja. Celah ini dikembangkan pada penelitian ini dengan mengaitkan komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang juga menjadi pengembangan dari penelitian ini adalah karakteristik responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera, sedangkan penelitian [11] responden penelitian adalah karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. Penelitian oleh [12] yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BUMN PT. In Hutani IV di Kabupaten Pasaman. Penelitian oleh [13] yang juga meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi mengemukakan adanya pengaruh yang kuat baik antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru IPA Fisika maupun motivasi terhadap kinerja guru IPA Fisika. Celah penelitian [12] dan [13] ialah tidak meneliti variabel mengenai komunikasi, sehingga yang menjadi pengembangan pada penelitian ini yakni juga diteliti mengenai hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan. Pada penelitian [14] [15] digunakan pendekatan kualitatif. Ini menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif sehingga diketahui besarnya kontribusi variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan [16] [17] yang melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai. Peneliti sebelumnya menunjukkan adanya celah penelitian yang dikembangkan yaitu subjek pada pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Luwu utara dan pegawai di Kantor Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Ini menjadi celah penelitian yang bisa dikembangkan pada penelitian ini dimana bahwa respondennya ialah pegawai yang tidak bekerja pada sektor pelayanan publik. State of art pada penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu novelty pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel independen yakni

komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera ?
4. Apakah komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera ?

Tujuan Penelitian : Menganalisis keterkaitan dan pengaruh terhadap komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Makmur Sejahtera.

Kategori SDGS : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua karyawan. <https://sdgs.un.org/goals/goal9>

Literatur Review

Komunikasi

Komunikasi kerja adalah proses pengiriman ide dan informasi, termasuk perintah dan petunjuk kerja, dari seorang pimpinan kepada karyawan atau bawahannya agar tugas-tugas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan efisien [18], [19]. Indikator – indikator komunikasi menurut [20], yakni:

1. Pemahaman (suatu kemampuan memahami pesan secara cermat baik dari pimpinan maupun sesama karyawan).
2. Pengaruh pada sikap (suatu kemampuan untuk mempengaruhi atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang).
3. Hubungan yang semakin baik (suatu proses saling mengerti, percaya, dan dukungan antara individu atau kelompok).
4. Tindakan (komunikasi akan lebih efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan).

Komunikasi adalah suatu proses di mana ide dan informasi disampaikan dari satu pihak kepada pihak lain, baik itu individu atau kelompok, dengan harapan pesan tersebut dapat diinterpretasikan dengan benar dan tugas-tugas dapat dilaksanakan secara optimal.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [2], [3], dan [5]. Sebaliknya penelitian [4] menemukan bahwa komunikasi tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut [2] Komunikasi merupakan salah satu aspek yang krusial dalam manajemen organisasi. Hubungan antar karyawan, serta antara karyawan dan manajemen, sangat dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi. Kinerja karyawan dapat meningkat atau menurun berdasarkan seberapa baik komunikasi tersebut berjalan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada lingkungan di mana para karyawan menjalankan tugas mereka, dan lingkungan ini memiliki dampak pada cara mereka menjalankan tugas-tugas yang diberikan [22]; [23]; [24]; [25]. Indikator lingkungan kerja menurut [16] :

1. Job Desc (hubungan kerja yang merinci tanggung jawab, tugas, kualifikasi dan pekerjaan yang harus diemban dalam suatu pekerjaan).
2. Komitmen kerjasama tim (seluruh anggota tim harus sepakat dengan visi dan misi yang ditetapkan atau disepakati bersama).
3. Kelancaran komunikasi (bertukar informasi secara jelas dan efisien antar karyawan maupun dengan perusahaan secara korporasi untuk meningkatkan kinerja)
4. Adanya penghargaan (berbagai jenis imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja).

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan [7];[8]. Sebaliknya [6] menemukan bahwa lingkungan kerja tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Salah satu aspek penting dari lingkungan kerja adalah kerja sama tim dan komunikasi yang baik antar karyawan. Kerja sama tim yang efektif dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan [8].

Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang muncul sebagai tanggapan terhadap faktor-faktor yang datang baik dari dalam maupun luar individu. Proses motivasi sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi [27];[26]. Selain itu, terdapat indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Kerja Keras (melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya)
2. Orientasi Masa Depan (menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan)
3. Cita-cita yang tinggi (memiliki kemauan yang lebih dalam mewujudkan sesuatu yang sangat diinginkan)
4. Orientasi Tugas (selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas)
5. Usaha Untuk Maju (melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan)

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan penelitian [9];[10] sebaliknya penelitian [11] menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian [10] mengemukakan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih terikat pada pekerjaannya, yang meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Kinerja

Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya [28]. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, termasuk efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin kerja, dan inisiatif [29];[15].

Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja [30], yakni:

1. Kemampuan teknis (kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya).
2. Kemampuan konseptual (kemampuan untuk memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan).
3. Kemampuan hubungan interpersonal (antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negoisasi dan lain-lain).

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan data yang diukur secara objektif [31]. Jumlah populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai yang ada pada PT. Sarana Makmur Sejahtera sebanyak 130 pegawai. Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada PT. Sarana Makmur Sejahtera Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61212. [28]

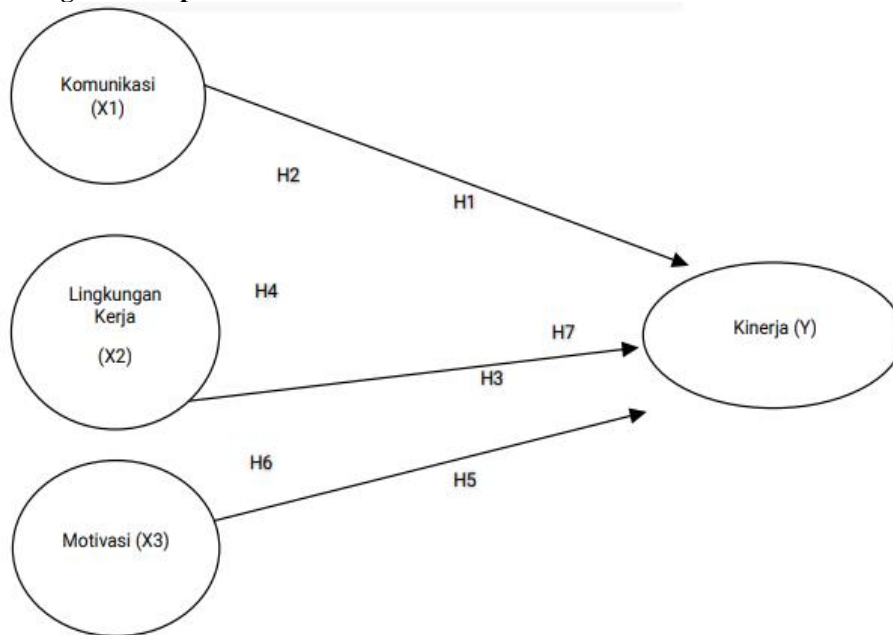
Penelitian ini menggunakan satu jenis data yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuisioner oleh responden atau sampel. **Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) tipe 24*.** Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas (dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner) dan uji reliabilitas (digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang). Selain itu, untuk menguji hipotesis digunakan uji regresi linier berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi berganda. Berikut rumus dari uji regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y	= produktivitas
a	= konstanta
b_1, b_2, \dots, b_n	= nilai koefisien regresi
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Lingkungan Kerja
X_3	= Keselamatan Kerja
e	= kesalahan acak

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan

H2 : Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan

H3 : Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

H4 : Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 1. Karakteristik Responden

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	10	9.1	9.1	9.1
	1-4 tahun	55	50.0	50.0	59.1
	>5 tahun	45	40.9	40.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel (dt)	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,662	0.186	Valid
	X1.2	0,585	0.186	Valid
	X1.3	0,640	0.186	Valid
	X1.4	0,698	0.186	Valid

	X1.5	0,682	0.186	Valid
	X1.6	0,719	0.186	Valid
	X1.7	0,698	0.186	Valid
	X1.8	0,637	0.186	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,704	0.186	Valid
	X2.2	0,722	0.186	Valid
	X2.3	0,753	0.186	Valid
	X2.4	0,700	0.186	Valid
	X2.5	0,673	0.186	Valid
	X2.6	0,701	0.186	Valid
	X2.7	0,679	0.186	Valid
	X2.8	0,781	0.186	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,701	0.186	Valid
	X3.2	0,713	0.186	Valid
	X3.3	0,757	0.186	Valid
	X3.4	0,700	0.186	Valid
	X3.5	0,758	0.186	Valid
	X3.6	0,741	0.186	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,601	0.186	Valid
	Y1.2	0,707	0.186	Valid
	Y1.3	0,634	0.186	Valid
	Y1.4	0,549	0.186	Valid
	Y1.5	0,568	0.186	Valid
	Y1.6	0,447	0.186	Valid

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa seluruh data kuesioner yang telah disebar memiliki koefisien korelasi diatas 0,2521 dimana r hitung $>$ r tabel sehingga dapat dikatakan seluruh data yang disebar sudah valid dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi	8	0,618		Reliabel
Lingkungan Kerja	8	0,812		Reliabel
Motivasi	10	0,616	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,603		Reliabel

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	Unstandardized Residual
	110

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02138768
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.036
	Negative	-.047
Test Statistic		.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dalam tabel ditunjukkan angka 0,200 yang artinya memenuhi syarat atas uji normalitas yakni nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan begitu, kuesioner yang disebar sudah bisa dikatakan terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.550	3.039		2.813	.006		
	komunikasi	.166	.076	.201	2.201	.030	.865	1.156
	lingkungan kerja	.120	.056	.203	2.128	.036	.793	1.261
	Motivasi	.170	.063	.250	2.681	.009	.829	1.207

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan uji multikolinieritas yang memenuhi syarat dikatakan nilai toleransi harus mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah angka 10. Dengan begitu data pada tabel 5 sudah memenuhi syarat uji multikolinieritas dan pada data yang telah disebar tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.487 ^a	.237	.216		2.050	1.775

a. Predictors: (Constant), motivasi, komunikasi, lingkungan kerja
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan nilai Durbin Watson yang diperoleh dengan nilai DU dan DL yang didapatkan dari tabel Durbin Watson. Diperoleh nilai DW yang terletak diantara nilai DU dan nilai 4-DU [(DU < DW < 4-DU) atau (1,7455 < 1,775 < 2,2545)] sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

N = 110

D = 1,775

Du = 17455

Dl = 16336

4-du = 4-1,7455 = 2,2545

4-dl = 4- 16336 = 2,3664

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.233	1.740		-.709	.480
	komunikasi	.017	.043	.040	.390	.697
	lingkungan kerja	-.024	.032	-.081	-.755	.452
	Motivasi	.074	.036	.214	2.047	.043

a. Dependent Variable: abs_res1

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang dihitung tidak terjadi heteroskedastisitas. Syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas yaitu angka signifikansi lebih dari 0,05. Dengan begitu table 7 menunjukkan angka signifikansi (0,697) pada variabel Komunikasi, (0,452) pada variabel lingkungan kerja, dan (0,043) pada variabel motivasi. Dimana seluruh angka signifikansi tersebut lebih dari 0,05 dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,550	3,039		2,813	,006
	Komunikasi	,166	,076	,201	2,201	,030
	Lingkungan Kerja	,120	,056	,203	2,128	,036
	Motivasi	,170	,063	,250	2,681	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y : a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y : 8,550 + 0,166X_1 + 0,120X_2 + 0,170X_3 + e$$

Keterangan:

Y : nilai prediksi dari Y

A : bilangan konstan

b1, b2, b3, e : koefisien variabel bebas

X1, X2, X3 : variabel independen
 X1 : komunikasi
 X2 : lingkungan kerja
 X3 : motivasi

Dari persamaan regresi pada tabel 9, dapat dikatakan bahwa nilai konstanta sebesar 8,550 dan untuk Komunikasi (nilai b1) sebesar 0,166 sementara Lingkungan Kerja (nilai b2) sebesar 0,120 dan Motivasi (nilai b3) sebesar 0,170. Dinyatakan jika variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sama dengan nol maka skor nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 8,550.

- Koefisien Komunikasi (X1) sebesar 0,166 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,166 atau 16,6%, Begitupun sebaliknya.
- Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,120 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,120 atau 12%, Begitupun sebaliknya.
- Koefisien Motivasi (X3) sebesar 0,170 berarti setiap terjadi peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,170 atau 17%, Begitupun sebaliknya.

Dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bernilai positif, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera.

Uji T

Tabel 9. Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,550	3,039		2,813	,006
	Komunikasi	,166	,076	,201	2,201	,030
	Lingkungan Kerja	,120	,056	,203	2,128	,036
	Motivasi	,170	,063	,250	2,681	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

- Hasil uji t untuk Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t hitung > t tabel ($2,201 < 1,970$) sedangkan nilai signifikansi 0,030 nilai signifikan lebih besar dari probabilitas 0,05 ($0,030 > 0,05$). Maka kesimpulannya Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera.
- Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t hitung > t tabel ($2,128 < 1,970$) sedangkan nilai signifikansi 0,036 nilai signifikan lebih besar dari probabilitas 0,05 ($0,036 > 0,05$) yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera.
- Kemudian hasil uji t untuk Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t hitung > t tabel ($2,681 < 1,970$) sedangkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,009 nilai signifikan lebih besar dari probabilitas 0,05 ($0,009 > 0,05$) yang berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,487 ^a	,237	,216	2,050
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat diketahui bahwa besar nilai adjusted R square sebesar ,237 atau 23,7%. Maka dapat disimpulkan variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Sarana Makmur Sejahtera dipengaruhi oleh variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) sebesar 23,7%. Sisanya sebesar 76,3% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel kualitas produk yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi dari pemimpin dalam menyampaikan pesan dan arahan kerja terhadap karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [2], [3], dan [5] yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan [4] yang menemukan bahwa komunikasi tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibangun oleh indikator pemahaman, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan tindakan. Kontribusi yang paling membentuk pada indikator pemahaman terhadap kemampuan konseptual. Hal ini ditandai dengan mayoritas responden memilih jawaban setuju dengan adanya pemahaman yang baik dari komunikasi yang disampaikan oleh pimpinan dapat mendorong karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab. Maka pemahaman yang baik dan komunikasi yang efektif dari pimpinan akan mampu meningkatkan antusiasme dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab. Komunikasi pada PT. Sarana Makmur Sejahtera terdapat jalinan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [32], mengatakan komunikasi adalah sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi, sehingga aktivitas tersebut akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih baik sehingga berdampak pada kinerja yang optimal

2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kerjasama tim antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan [7]; [8] yang menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya [6] menemukan bahwa lingkungan kerja tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibangun oleh indikator job desc, komitmen kerjasama tim, kelancaran komunikasi dan adanya penghargaan. Kontribusi terbesar paling membentuk adalah pada indikator komitmen kerja sama tim terhadap kemampuan konseptual. Hal ini ditandai dengan mayoritas responden memilih jawaban setuju menunjukkan kolaborasi tim memungkinkan pekerja untuk saling mendukung dan melengkapi, sehingga meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Maka kerja sama tim yang baik dan terstruktur akan mampu meningkatkan kualitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Pada PT. Sarana Makmur Sejahtera ditemukan bahwa kerja sama tim yang belum efisien sehingga belum efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [7] bahwa lingkungan kerja yang optimal seperti kerja sama tim memungkinkan tugas diselesaikan lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik, serta mengurangi beban individu dalam tanggung jawabnya.

3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi upaya karyawan dalam memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [9];[10] yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian [11] menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Sarana Makmur Sejahtera.

Implikasi teoritis dalam motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibangun oleh indikator kerja keras, orientasi masa depan, cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan usaha untuk maju. Kontribusi yang paling membentuk pada indikator kerja keras terhadap kemampuan konseptual. Hal ini ditandai dengan mayoritas responden memilih jawaban setuju menunjukkan bahwa pencapaian target yang jelas dapat mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Maka fokus pada target perusahaan dapat membuat karyawan untuk tetap termotivasi dan terorganisir, sehingga tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Pada PT. Sarana Makmur Sejahtera ditemukan bahwa Karyawan menunjukkan motivasi yang tinggi dan antusiasme dalam bekerja dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik serta berkontribusi maksimal dalam pencapaian target perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] bahwa Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja dengan antusiasme dan dedikasi, sehingga tujuan dan target perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif.

IV. KESIMPULAN

Komunikasi yang efektif di tempat kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan melalui aliran informasi yang tepat antara pemimpin dan karyawan, memungkinkan koordinasi yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efisien. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung, termasuk dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, memberikan kondisi optimal bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi di antara karyawan menyebabkan peningkatan dedikasi, ketekunan, dan kreativitas dalam menjalankan tugas mereka. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat komunikasi terbuka, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mendorong motivasi tinggi di antara karyawan. Langkah-langkah ini penting untuk mencapai kinerja yang optimal dan kesuksesan jangka panjang bagi organisasi.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial serta Program Studi Manajemen.

REFERENSI

- [1] dkk Gunawan Aji, Eef Saifullah, Nikita Norma Balistik, "Analisis Strategi Fungsional Sumber Daya Manusia dan Pemasaran," *J. Ris. dan Inov. Manaj.*, vol. 1, no. 2, p. 109, 2023.
- [2] Suhairi, R. Bintang, A. Mutiara, L. D. Ningrum, and M. Mahendra, "Kontribusi Budaya Terhadap Efektifitas Komunikasi Bisnis Pada Entitas Bisnis Syariah : Tinjauan Literatur," *Islam. J. Islam. Econ. Bus. Financ. Vol.13*, vol. 13, no. 2, pp. 114–125, 2023.
- [3] P. Ruliana, P. Lestari, and S. Andriani, "Model Komunikasi Korporat Sari Ater Hotel & Resort Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0," *J. ASPIKOM*, vol. 4, no. 1, p. 60, 2019, doi: 10.24329/aspikom.v4i1.535.
- [4] Fauzan Ahmad Siregar and Lailatul Usriyah, "Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik," *Idarah (Jurnal Pendidik. dan Kependidikan)*, vol. 5, no. 2, pp. 163–174, 2021, doi: 10.47766/idarrah.v5i2.147.
- [5] Nurdien Ashshidiqy and H. Ali, "Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi," *Sist. Inf.*, vol. 1, no. September, pp. 60–69, 2018, doi: 10.31933/JEMSI.

- [6] A. D. Putra and A. Saraswati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar," *Idn. J. Bus. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 240–249, 2022, doi: 10.35965/jbm.v4i2.1506.
- [7] N. Mashuddin, "Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia Aparatur Pemerintah Daerah," *J. Ilm. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 8, no. 4, pp. 363–366, 2022.
- [8] F. Yanto and I. D. Yanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen," *JSI J. Saudagar Indones.*, vol. 2, no. 1, pp. 173–192, 2023, doi: 10.37598/jsi.v2i1.1731.
- [9] S. W. Wijaya and P. Anoraga, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Subah Kabupaten Batang," *ECONBANK J. Econ. Bank.*, vol. 3, no. 2, pp. 117–127, 2021, doi: 10.35829/econbank.v3i2.216.
- [10] A. M. Ibrahim, L. Nurpratiwiningsih, and D. Sunarsih, "Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Dan Karakter Tanggung Jawab Siswa Dalam Muatan Pkn," *J. Ris. Pendidik. Dasar*, vol. 1, no. 1, pp. 47–55, 2020, doi: 10.30595/v1i1.7931.
- [11] Franky Sugara, Setyo Adji, and Siti Chamidah, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo," *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 4, no. 1, pp. 46–57, 2020.
- [12] Ria Widhia Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman," *Menara Ekonomi*, vol. 5, no. 3, pp. 91–99, 2019.
- [13] D. Harefa, "Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan", *Jurnal Education And Development*, vol. 8, no. 3, p. 112, Aug. 2020.
- [14] Fathia Rizqi Ananda, "Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya," *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, vol. 4, no. 2, pp. 75–85, 2023, <https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780>
- [15] Bob Alexandro Hutagalung, "Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, vol. 3, no. 1, pp. 201–210, 2022, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- [16] Haisya Sam, Ahmad Suardi, and Adil Adil, "Analisis Dampak Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 6, No. 2, pp 1327–1335, 2023.
- [17] Junaidi Amanda Pasaribu, "The Influence of Leadership, Motivation, Communication, and Work Environment on Employee Performance in Badiri District, Central Tapanuli Regency," *JUDICIOUS*, vol. 2, no.1, pp. 34–41, 2021, <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.203>
- [18] Safarini, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Lampung," *J. Relev. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 16010003, p. 1, 2014, [Online]. Available: <https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/38>
- [19] D. Adriani Rangkuti, S. Chairunnisa, A. F. Ridho 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.
- [20] P. Bukit, F. R. Yamali, and R. Ananda, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 4, no. 2, p. 413, 2019, doi: 10.33087/jmas.v4i2.127.
- [21] R. Pannyiwi, N. Nurhaedah, and A. Hariati, "Sikap Asertif Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit," *J. Ilm. Kesehat. Sandi Husada*, vol. 10, no. 1, pp. 280–284, 2021, doi: 10.35816/jiskh.v10i1.606.
- [22] M. Pusparani, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 2, no. 4, pp. 534–543, 2021, doi: 10.31933/jimt.v2i4.466.
- [23] N. A. Gani, A. Priharta, and A. Purnamasari, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan," *J. Pendidik. dan Kewirausahaan*, vol. 10, no. 2, pp. 579–588, 2022, doi: 10.47668/pkww.v10i2.444.
- [24] S. A. Munandar and P. Prayekti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *J. EBBANK*, vol. 11, no. 2, pp. 45–56, 2020.
- [25] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.

- [26] T. Ardianti, "Pengaruh Konsep Diri Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Ips Siswa Smp Negeri Di Kabupaten Serang," *J. Selaras Kaji. Bimbing. dan Konseling serta Psikol. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–22, 2019, doi: 10.33541/sel.v2i1.1001.
- [27] K. Hisan, Zikriani, and A. Hamid, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention," *NIAGAWAN*, vol. 2, no. 2, p. 96, 2020, doi: 10.37849/mici.v2i2.217.
- [28] F. Buulolo, P. Dakhi, and E. F.Zalogo, "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan," *J. Ilm. Mhs. Nias Selatan*, vol. 4, no. 2, pp. 191–202, 2021.
- [29] L. J. P. Seran, "Pengaruh Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Terhadap Kualitas Layanan Pada Masyarakat Kabupaten Belu, Nusa Tenggara Timur," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 2, pp. 26–27, 2019.
- [30] M. Sodik, Y. F. D. Sahal, and N. H. Herlina, "Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran Hadis," *J. Penelit. Pendidik. Islam*, vol. 7, no. 1, p. 97, 2019, doi: 10.36667/jppi.v7i1.359.
- [31] D. Firmansyah and Dede, "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review," *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022, doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.
- [32] Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.