

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Semua perusahaan, baik instansi pemerintah maupun pendidikan pasti memerlukan manajemen yang mempunyai kualitas sumber daya yang tinggi. Hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan mutu dalam berlangsungnya suatu perusahaan. Suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jackson, 2002; 89).

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan antara lain adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Permasalahan dalam suatu organisasi terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi tercapai.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi, motivasi, lingkungan. Komunikasi merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan instansi dapat tercapai dengan baik pula. Komunikasi adalah dimana terdapat dua arah lawan bicara atau lebih yang saling bertukar informasi. Komunikasi bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu melalui via telepon, internet, sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara karyawan maupun komunikasi dengan pimpinan harus bisa berjalan dengan baik, hal inilah yang harus terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja agar baik dalam segi kualitas serta segi kuantitasnya. Selain komunikasi motivasi juga menjadi faktor penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible dan memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Prihantoro (2015, hal.20), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan fenomena – fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi diatas yaitu dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo”

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka dapat di rumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dilakukan pembahasan pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Kumala Cemerlang Abadi Palopo ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.

1. 4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk peneliti-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan

Sebagai informasi bagi manajemen mengenai komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan khasana bacaan ilmiah bagi mahasiswa UM Palopo sebagai pedoman dan pertimbangan dalam penulisan karya ilmiah selanjutnya.

1.4.3 Manfaat kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, sarana evaluasi, dan menjadi dasar pertimbangan khususnya dalam bidang SDM tentang komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Peneliti dibatasi pada variabel yang di teliti pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo apabila ada penelitian yang mau melanjutkan maka dipersilahkan untuk menambah variabel lain yang tidak dituliskan peneliti (penulis).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja berada. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Berkembangnya pengetahuan manusia dari hari ke hari karena komunikasi. Komunikasi juga membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu komunikasi dan masyarakat tidak dapat dipisahkan.

Komunikasi adalah informasi yang disampaikan dari satu tempat lain dengan pemindahan informasi, ide, emosi, keterampilan dan lain-lain dengan menggunakan simbol seperti kata, figur dan grafik serta memberi, meyakinkan ucapan dan tulisan. Komunikasi adalah “proses atau tindakan menyampaikan pesan (*message*) dari pengirim (*sender*) ke penerima (*receiver*), melalui suatu medium (*channel*) yang biasa mengalami gangguan (*noice*). Dalam definisi ini, komunikasi haruslah bersifat intentional (disengaja) serta membawa perubahan. Komunikasi di definisikan secara luas sebagai “berbagi pengalaman.” Namun dalam buku ini yang dimaksud komunikasi adalah komunikasi manusia yang dalam bahasa inggrisnya adalah *human communication*.

Pariurna (2012), menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Di dalam suatu organisasi ternyata komunikasi sangat memegang peranan penting, karena komunikasi adalah alat yang digunakan oleh semua pihak. Tinggal bagaimana suatu pihak mempergunakan dengan tepat, jika komunikasi yang disampaikan tidak tepat maka akan terjadi kesalahpahaman antara pemberi dan penerima pesan.

Tubbs dan Moss (2012) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses interaksi antara dua orang atau lebih dengan tujuan menyampaikan informasi. Mulyana (2013) mengatakan komunikasi adalah transmisi informasi yang diberikan antara individu satu dengan yang lainnya dengan cara pemberian code, isyarat maupun emosi. Sedangkan Joseph (2010) pada bukunya menyatakan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan antara satu orang atau lebih dengan tujuan pertukaran informasi yang diberikan dan berharap mendapatkan umpan balik. Menurut Sutrisno (2012) komunikasi adalah suatu proses interaksi antara sesama manusia.

a. Fungsi komunikasi

Ada empat fungsi komunikasi yang dikemukakan oleh Sopiah (2008,142), yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota. Fungsi ini jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas kewajiban karyawan itu di dalam perusahaan.

2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, misalnya manajer menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja karyawan menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok ini merupakan mekanisme fundamental di mana masing-masing anggota dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan di mana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

b. Unsur-unsur komunikasi

Unsur-unsur yang harus ada dalam proses komunikasi adalah:

1. Sumber / pengirim pesan / komunikator / *source / encoder* , yaitu seseorang atau sekelompok orang atau suatu organisasi/institusi yang memiliki motif, mengambil inisiatif, dan menyampaikan pesan.
2. Pesan/informasi/*message*, dalam bentuk lambang atau tanda seperti kata-kata tertulis, secara lisan, gambar, angka, dan gestura, yang dapat berbentuk sinetron, iklan, berita, film, billboard, dll.

3. Saluran/media/*channel*, yaitu sesuatu yang dipakai sebagai alat penyampaian atau pengiriman pesan (misalnya telepon tetap, telepon seluler, radio, surat kabar, majalah, televisi, gelombang udara dalam konteks komunikasi antarpribadi secara tatap muka).
4. Penerima/komunikasi/*receiver/decoder*, yaitu seseorang atau sekelompok orang atau organisasi/institusi yang menjadi sasaran penerima pesan (Morissan, 2013:88).

c. Indikator komunikasi

Indikator – indikator komunikasi, menurut Muhammad dalam Usman (2013, hal.10) dan Hutapes dan Nurianna dalam Merta (2019). sebagai berikut :

1. Menurut Muhammad dalam Usman (2013, hal.10). keterbukaan (*openness*), merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil di dalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (*empathy*), adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan (*support*), adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perseorangan atau kelompok.
4. Rasa positif (*positiveness*), bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

5. Menurut Hutapes dan Nurianna dalam Merta (2019). pengetahuan (knowledge), mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing – masing, mengetahui pengetahuan tentang peraturan, prosedur, teknik, mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan taktik.

2.1.2 Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diperuntukkan bagi manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Malayu hasibuan, 1996). Gibson (dalam Suwanto, 1999) menuturkan motivasi adalah konsep yang menerangkan tentang kekuatan yang ada di dalam diri pegawai/karyawan yang mengarahkan dan memulai suatu perilaku.

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, Menerjemahkan motivasi dengan *to move* dirasa belum begitu pas, karena pengertian motivasi dalam ilmu manajemen tidak begitu sederhana. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkat manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat.

Dalam kehidupan sehari-hari motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan agar karyawan bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Oleh sebab itu, pada hakikatnya upaya-upaya dalam meningkatkan motivasi kepada para karyawan bertujuan untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

a. Faktor-faktor motivasi

Adanya pengakuan dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan akan melakukan dengan penuh tanggung jawab dan dengan senang hati mencari tantangan untuk melakukan pekerjaannya secara optimal.

1. Kesempatan bersaing secara positif dimana karyawan akan dengan sendirinya akan menciptakan suasana persaingan untuk menunjukkan performance kerja kepada atasannya dengan memberikan penilaian yang seadil mungkin.

2. Memberikan hak formal secara adil yaitu dengan memberikan hak secara normatif dengan standart yang sama tanpa membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
3. Memberikan peran serta kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, misalnya dengan memberikan kesempatan untuk mengadakan kegiatan lain yang membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.
4. Rasa hormat, terdiri atas berbagai unsur dan merupakan bagian yang penting dalam praktik kerja apabila ingin memotivasi orang lain. Rasa hormat membuat orang merasa bahwa mereka mempunyai arti dan penting bagi organisasi.
5. Pengakuan, faktor motivasi ini mencakup lebih dari satu unsur. Termasuk didalamnya adalah penghargaan karena telah melakukan sesuatu dan atas perilaku hariannya.
6. Tanggung jawab, jika menginginkan orang termotivasi, harus merasa bahwa potensi mereka dikenali.

b. Indikator motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones dalam Wijaya (2015, hal.3) dan Fuad (2009, hal.45), yakni : 26

1. Perilaku Karyawan
2. Usaha Karyawan
3. Kegigihan Karyawan
4. Keinginan Untuk Berpretasi

5. Keinginan Untuk Melakukan Perbaikan
6. Keinginan Untuk Melakukan Perubahan
7. Keinginan Untuk Senantiasa Meningkatkan Kemampuan Kerja
8. Keinginan Untuk Meningkatkan Pengetahuan Kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah, dan lain sebagainya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangatlah penting dan besar pengaruhnya, tetapi masih banyak perusahaan-perusahaan yang kurang memperhatikan hal tersebut. “Yang disebut lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain. (Nitisemito, 2002: 183).

Pendapat Ahyari (1994:126) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar dari individu seseorang berupa non fisik atau fisik dalam suatu organisasi (Diana, 2013). Menurutnya pula bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Lingkungan kerja yang dapat meningkatkan efisien kerja antara lain adalah:

1. Tata ruang yang tepat.
2. Suhu kelembapan udara di ruangan dan cahaya yang tepat di ruang kerja
3. Tempat yang nyaman dan tidak bising.
4. Peralatan pekerjaan yang lengkap.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang

lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2007: 21) Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sarwono (2005:104) Lingkungan kerja fisik adalah “tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Robbins (2002: 193) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu factor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan dan mutu udara.”

2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sihombing (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk diperusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan dan hubungan-hubungan antar karyawan.

a. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisimito (1992: 159) ada beberapa yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Kebisingan
5. Bau tidak sedap

Manfaat lingkungan kerja adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat” Ishak dan Tanjung, (2003:26). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

b. Indikator lingkungan kerja

Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto dalam Nuri (2019), dan Menurut Wursanto dalam Lestari (2014), sebagai berikut :

1. Hubungan kerja

Menurut Sunyoto dalam Nuri (2019), hubungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan menetap dalam sebuah perusahaan agar terciptakan hubungan baik diantara para pekerja dalam lingkup kerjanya.

2. Suasana Kerja

Seorang karyawan pasti ada rasa untuk suasana dalam bekerja yang tenang, suasana bekerja yang nyaman agar mampu menjaga keamanan di lingkungan kantor. Dengan adanya kenyamanan, karyawan akan mampu untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

3. Tersedianya fasilitas

Tersedianya fasilitas kerja dengan bertujuan agar bisa membantu kelancaran dalam bekerja. Kelengkapan sebuah fasilitas dalam bekerja akan mampu menunjang proses kerja.

4. Kesejahteraan

Lingkungan kerja atas adanya melalui kesejahteraan akan mampu menciptakan rasa tenang serta nyaman. Hal tersebut mampu memberi dorongan agar lebih semangat dalam bekerja.

5. Pengawasan

Menurut Wursanto dalam Lestari (2014), pengawasan yang dilakukan secara bertahap dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

6. Ada rasa aman dari para pegawai.

Rasa aman pegawai baik di dalam kantor maupun diluar kantor.

2. 1.4 Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata job performance atau performance yang mempunyai arti, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:67). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Menurut Mangkunegara (2001:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan,

usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Tiffin dan Mc.Cormick (dalam As'ad 2001 :49) menyatakan

ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran,temperature dan ventilasi). Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

b. Indikator kinerja

Menurut Chrishti (2010), indikator dalam kinerja adalah:

1. Ketepatan waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Deskripsi pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

4. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu untuk mendapatkan bahan perbandingan serta memperjelas pembahasan dalam penelitian. Berikut ini adalah uraian singkat dari hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama penulis	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Ria Widia Sari (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman	X1:Lingkungan Kerja X2: Komunikasi Y: Kinerja	Komunikasi tidak berpengaruh terhadap lingkungan kerja
2.	I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya ¹ , Anak Agung Ayu Sriathi ² (2015)	Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Motor Gianyar	X1: motivasi X2: Komunikasi X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja karyawan	Motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan
3.	Arta Adi Kusuma (2013)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja keryawan hotel muria semarang	X1: Motivasi X2: Lingkungan kerja Y: Kinerja	Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4.	Dilian Diah Pertiwi (2014)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten	X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Lingkungan kerja Y:Kinerja	Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

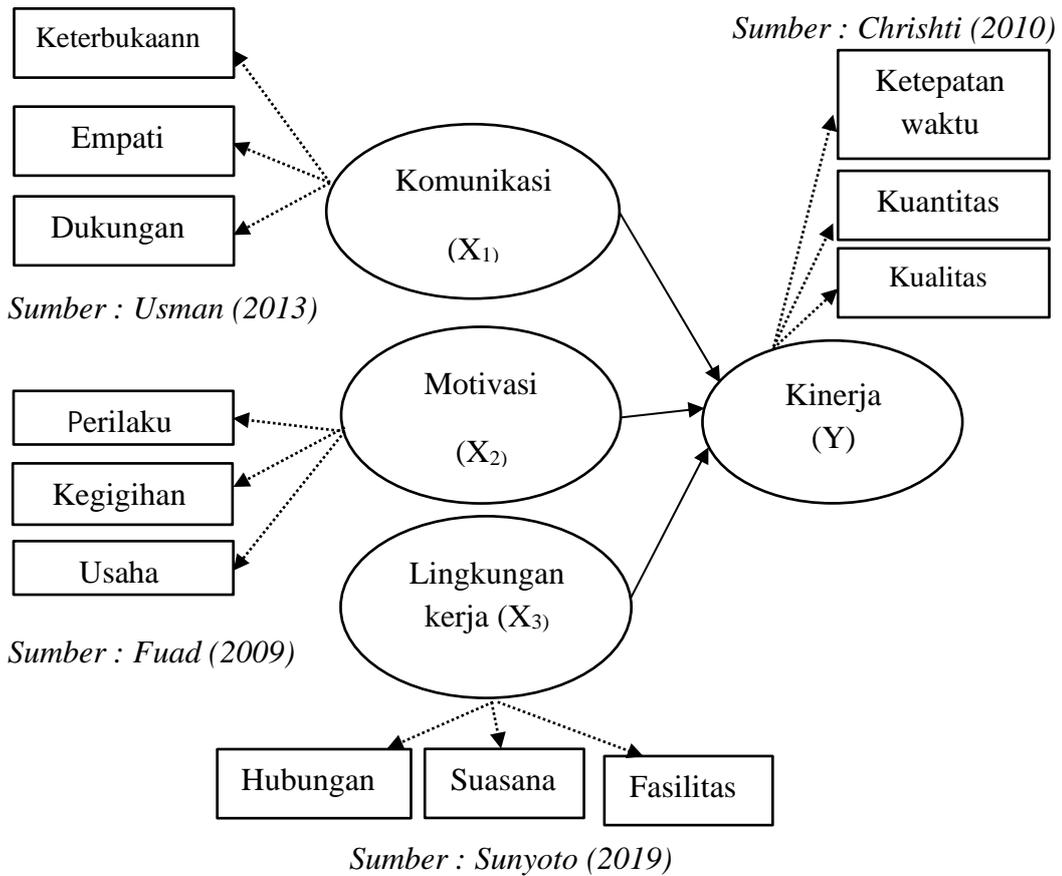
		Klaten		
5.	Resty Fawziah Anjani (2014)	Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	X1: Motivasi X2: Komunikasi X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja	Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Yuni Rusmawati Dj (2016)	Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya	X1: Motivasi X2: Komunikasi X3: Lingkungan kerja Y: Kinerja	Motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Andalan Pasific Samudra
7.	Dedi Hadian ¹ , Yani Suharyani ² , (2014)	Pengaruh motivasi, komunikasi dan kompetensi dari efektivitas kinerja aparatur serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi Badan Koordinasi Promosi dan Penanamam Modal Daerah Provinsi Jawa Barat	X1: Motivasi X2: Komunikasi X3: Kompetensi Y: Kinerja	Motivasi, komunikasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi Badan Koordinasi Promosi dan Penanamam Modal Daerah Provinsi Jawa Barat
8.	Zulfana Khongida ¹ , Nining Purnamaningsih ² , Daniel ³ (2018)	Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian	X1: Komunikasi X2: Motivasi X3: Disiplin kerja	Komunikasi, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja

		Tulungagung	Y: Kinerja	karyawan
9.	Sri Nooryani ¹ , Hendri Tanjung ² , Ibdalsyah ³ (2016)	Motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.	X1: Motivasi X2: Komunikasi X3: Kepuasan kerja Y: Kinerja	Motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh kuat terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor.
10.	Ahmad Saputra ¹ , Relly Rotua Turnip ² (2018)	Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut.	X1: Motivasi X2: Komunikasi X3:Disiplin Kerja Y: Kepuasan kerja	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
11.	Tanto Wijaya ¹ , Fransisca Andreani ² (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.	X1: Motivasi X2:Kompensasi Y:Kinerja karyawan	Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Jurnal dan skripsi

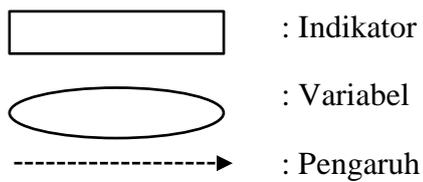
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini mengasumsikan bahwa ada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan gambar :



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dikembangkan hipotesis guna untuk membatasi apa yang ingin dibuktikan pada pembuktian ini. Dari penjelasan diatas maka dapat ditarik hipotesis berikut :

- H1 : Diduga bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.
- H2 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.
- H3 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menyebarkan kuesioner sebagai pemula mengumpulkan data.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Cresweel (2010:24) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan *statistic* objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo. Dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari-April 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:115) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di Kumala Cemerlang Abadi Palopo yang berjumlah 50.

Menurut Sugiyono (2012:120) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode penentuan banyaknya sampel dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenuh.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga, jumlah sampel adalah 50.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data primer dan data skunder dengan mengumpulkan data yang bersifat data kuantitatif. Data primer merupakan kumpulan data yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Data skunder data yang diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, buku-buku kepustakaan, dan instansi atau lembaga yang mendukung penelitian. Data kuantitatif yaitu data yang pengelompokannya berupa angka.

Sumber data pada penelitian ini diperoleh secara langsung dari PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo. Selain itu data yang sifatnya data sekunder bersumber dari jurnal-jurnal penelitian, buku-buku kepustakaan, dan instansi atau lembaga yang mendukung penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1 Angket (Kuisisioner)

Menurut (Sugiyono, 2013) angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrument penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup.

3.5.2 Metode Wawancara (Interview)

Menurut (Sugiyono, 2013) wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih yang dilakukan seseorang untuk memperoleh informasi. Pada dasarnya terdapat dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara bebas tidak terstruktur. Wawancara terstruktur yaitu jenis wawancara yang disusun secara terperinci. Wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Peneliti akan melakukan wawancara kepada karyawan di PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

3.5.3 Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2013) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan penelahan terhadap buku, literature, jurnal yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

3.6 Definisi Oprasional

Variabel	Definisi	Indikator
Komunikasi (X1)	Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.	a. Keterbukaan b. Empati c. Dukungan (Usman, 2013)

Motivasi (X2)	Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan	a. Perilaku b. Kegigihan c. Usaha (Fuad, 2009)
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah, dan lain sebagainya	a. Hubungan b. Suasana c. Fasilitas (Sunyoto, 2019)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Ketepatan waktu b. Kuantitas c. Kualitas (Christhi, 2010)

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan mengukur fenomena alam maupun social yang di amati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiono, 2013). Penelitian ini menggunakan instrument berupa angket atau kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah model skala *Likert*. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan dari responden harus menjawab dengan

alternatif jawaban yang disediakan mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju dengan skor dari 1 sampai 5.

Berikut ini adalah kelima alternatif jawaban tersebut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS versi 22 *for windows*, merupakan sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistik.

3.8.1 Uji Intrumental Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu instrumen untuk mendeklarasikan data valid apabila menampilkan yang mampu mengukur lalu memasukkan data dari variabel yang diteliti. Pengujian validitas pengujian pembuat data yang dapat dikonfigurasi untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya melalui informasi dengan kenyataan. Menurut (Sugiyono, 2014: 268) Instrumen valid dapat diartikan sebagai alat yang digunakan untuk

memperoleh data bahwa apa yang diukur itu valid. Valid berarti instrumen digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Nilai uji akan divalidasi dengan menggunakan uji dua sisi pada tingkat signifikan 0.05. kriteria diterima apakah data itu valid atau tidak, jika:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan diindikasikan bahwa berkorelasi/terkait signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item dalam pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi/terkait signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas Data

Menurut (Ghozali, 2016: 47) uji realibilitas data dilakukan untuk melihat apakah hasil pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan perangkat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan atau tidak, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan secara berulang-ulang akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda).

3.8.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pada penelitian korelasi atau kolerasional merupakan suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Sugiyono, 2018).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment* :

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
2. Namun sebaliknya, jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Determinasi (R Square atau R kuadrat) dan juga dapat disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau bisa juga disebut sebagai variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel.

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Sebuah model regresi yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik, maka akan digunakan untuk menganalisis melalui pengujian hipotesis yaitu:

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika hasil penghitungan menunjukkan bahwa signifikan $< \alpha 0,05$, maka H_a diterima

dan H_0 ditolak. Dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat secara parsial.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (terikat).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat PT. Kumala Cemerlang Abadi

PT. Kumala Cemerlang Abadi berdiri pada tahun 1983, bermula dari perusahaan jual mobil bekas dan baru. Saat ini kumala group semakin bertumbuh dan memiliki jaringan usaha di Indonesia tengah dan Indonesia timur.

Kumala Group adalah salah satu perusahaan bisnis terbesar di bagian tengah hingga ke timur Indonesia. Kumala group membangun perusahaan yang kompetitif dengan mengembangkan kerjasama yang saling menguntungkan antara merek-merek terkemuka nasional dan internasional di berbagai bidang. Mengusung tagline “ Your Best Patner” kumala group berkomitmen tak pernah berhenti menawarkan beragam solusi yang menjawab kebutuhan pelanggan dari berbagai kalangan. Kumala group akan terus berupaya menjaga kepercayaan pelanggan dan melangka bersama di masa depan. Bisnis kumala group meliputi bisnis otomotif sebagai dealer resmi bekerja sama dengan merek internasional seperti hino, wuling, mazda, honda, dan Mercedes-benz, bisnis property, bisnis trading sebagai distributor resmi dan ban merek.

Kumala group membekali beragam fasilitas untuk memberikan kenyamanan kepada para pelanggan seperti ruang tamu, koneksi Wi-Fi gratis, serta pelayanan karyawan sangat ramah, kumala group didukung oleh fasilitas servis yang siap memberikan perawatan yang terbaik untuk konsumen. Beragam solusi yang menjawab kebutuhan pelanggan dari berbagai kalangan. Kumala

Group Cabang Palopo akan terus berupaya menjaga kepercayaan pelanggan. Kumala Palopo adalah salah satu dealer wuling populer di Palopo. PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo terletak di Jl. Jendral Sudirman No. 189, Binturu, kecamatan wara selatan kota Palopo, Sulawesi selatan.

4.1.2 Visi Dan Misi PT. Kumala Cemerlang Abadi

Wuling memiliki visi menjadi perusahaan terbaik di Indonesia dengan nilai tambah terbaik bagi pelanggan melalui kombinasi harga, kualitas dan kepuasan layanan, serta memiliki misi meningkatkan pertumbuhan perusahaan secara berkesinambungan untuk mencapai hasil terbaik, nilai memberikan solusi terhadap kebutuhan pelanggan dan menciptakan hubungan baik untuk mencapai kepuasan pelanggan, pengalaman tumbuh bersama dengan para stakeholder (Karyawan dan Pelanggan).

4.1.3. Jenis - jenis Produk yang ditawarkan PT. Kumala Cemerlang Abadi

a. Layanan pinjaman

Kumala Palopo menawarkan layanan pinjaman dengan Dp dan promo angsuran bulanan yang menarik

b. Fasilitas asuransi mobil

Kumala Palopo dan perusahaan asuransi diketahui memiliki ikatan sehingga memudahkan pembeli untuk mendapatkan asuransi mobil hanya di diler.

4.2 Hasil Penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain

itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistic sebagai berikut :

4.2.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pertanyaan – pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung persentasinya.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur adalah gambaran tentang responden menurut umur masing- masing responden. Karakteristik responden berdasarkan usia di bagi menjadi (enam) kelompok yakni, usia 19-23 tahun, 24-27 tahun, 28-32 tahun, 33- 36 tahun, 37- 45 dan 47.

Karakteristik responden berdasarkan usia ini dapat kita lihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1

Karakteristik responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	19-23	7	14%
2	24-27	15	30%

3	28-31	13	26%
4	32-36	7	14%
5	37-45	6	12%
6	47	2	4%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah 2022

Pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui responden berusia 19-23 tahun berjumlah 7 orang atau sekitar 14%, responden yang berusia 24-27 tahun berjumlah 15 orang atau sekitar 30%, responden yang berusia 28-31 tahun berjumlah 13 orang atau sekitar 26%, responden yang berusia 37-45 tahun berjumlah 2 atau sekitar 4%, responden yang berusia 47 tahun berjumlah 2 atau sekitar 4%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah gambaran tentang responden menurut jenis kelamin masing-masing responden.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ini dapat kita lihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	33	66%
2	Perempuan	17	34%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah 2022

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang atau sekitar 66% dari sejumlah responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau sekitar 34% dari keseluruhan responden.

c. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah gambaran tentang berapa lama responden bekerja di dalam perusahaan tersebut.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 bulan	4	8%

2	8-10 bulan	25	50%
3	1-5 tahun	12	24%
4	6-8 tahun	8	16%
5	10 tahun	1	2%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah 2022

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja 1-5 bulan berjumlah 4 orang atau 8%, masa kerja 8-10 bulan 25 orang atau 50%, masa kerja 1-5 tahun 12 orang atau 24%, masa kerja 6-8 tahun 8 orang atau 16%, dan masa kerja 10 tahun 1 orang 2%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir adalah gambaran tentang responden menurut pendidikan terakhir yang pernah diikuti oleh masing-masing responden. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dibagi jadi 3 (tiga) kelompok yaitu SMA/ SMK, Diploma Tiga (D3), dan strata satu (S1).

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	32	64%
2	D3	4	8%
3	S1	14	28%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 32 orang atau sekitar 64%, responden yang berpendidikan D3 berjumlah 4 orang atau sekitar 8%, dan responden yang berpendidikan S1 berjumlah 14 orang atau sekitar 28%.

4.2.2. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan apakah setiap pernyataan yang diajukan dalam kuisioner tersebut valid atau tidak valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan hasil signifikan dengan tingkat signifikan. Jika hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan maka data tersebut valid. Sedangkan jika hasil signifikan lebih besar kecil dari pada tingkat signifikan, maka data tersebut tidak valid.

Berikut adalah hasil uji validitas dari variabel komunikasi (X1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,583	0,2353	Valid
X1.2	0,709	0,2353	Valid
X1.3	0,816	0,2353	Valid
X1.4	0,901	0,2353	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan pada variabel komunikasi (X1) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan, kecuali pada pernyataan pertama yang memiliki tingkat signifikan. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel motivasi (X2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X2.1	0,833	0,2353	Valid
X2.2	0,644	0,2353	Valid
X2.3	0,819	0,2353	Valid
X2.4	0,607	0,2353	Valid
X2.5	0,570	0,2353	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel motivasi (X2) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja (X3)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X3.1	0,790	0,2353	Valid
X3.2	0,768	0,2353	Valid
X3.3	0,698	0,2353	Valid
X3.4	0,598	0,2353	Valid
X3.5	0,704	0,2353	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X3) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan, kecuali pada pernyataan pertama yang memiliki tingkat signifikan.

Berikut ini hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Y.1	0,713	0,2353	Valid
Y.2	0,615	0,2353	Valid
Y.3	0,704	0,2353	Valid
Y.4	0,779	0,2353	Valid
Y.5	0,679	0,2353	Valid

Sumber: Data diolah 2022

Kinerja karyawan (Y) seluruhnya valid. Hal ini diketahui karena hasil signifikan lebih kecil dari pada tingkat signifikan.

4.2.3 Uji Realibilitas

Setelah alat pengukuran dinyatakan valid maka tahap berikutnya adalah mengukur reabilitas data tersebut. Berikut ini adalah hasil uji reabilitas dari variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Realibilitas	Keterangan
Komunikasi	0,754	0,60	<i>Reliable</i>
Motivasi	0,716	0,60	<i>Reliable</i>

Lingkungan Kerja	0,742	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,703	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber: Data diolah 2022

Hasil uji realibilitas berdasarkan *output realibility statistic* dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach* seluruh instrument tersebut lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur untuk seluruh variabel penelitian tersebut relieble.

4.2.4. Deskriptif Hasil Penelitian

Berdasarkan data kuesioner yang diperoleh dari PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo, apabila dilihat dari nilai *mean* (rata-rata) dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation
Total_X1	50	14	20	19.22	1.314
Total_X2	50	16	20	18.70	1.488
Total_X3	50	16	25	22.54	2.215
Total_Y	50	16	25	22.46	2.305

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.10 tersebut, terlihat bahwa variabel komunikasi jawaban minimum responden sebesar 14 dan maximum 20 dengan rata-rata jawaban 19.22 dan standar deviasi 1.314, artinya pada jawaban minimum rata-rata menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju. Dan nilai maximum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju, dengan penyimpangan sebesar 1.314.

Variabel motivasi jawaban minimum responden sebesar 16 dan maximum 20 dengan rata-rata jawaban 18.70 dan standar deviasi 1.488, artinya pada jawaban minimum rata-rata menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju. Dan nilai maximum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan penyimpangan sebesar 1.488.

Variabel lingkungan kerja jawaban minimum responden sebesar 16 dan maximum 25 dengan rata-rata jawaban 22.54 dan standar deviasi 2.215, artinya pada jawaban minimum rata-rata menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju. Dan nilai maximum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan penyimpangan sebesar 2.215.

Variabel kinerja karyawan jawaban minimum responden 16 dan maximum 25 dengan rata-rata jawaban 22.46 dan standar deviasi 2.305, artinya pada jawaban minimum rata-rata menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan kurang setuju. Dan nilai maximum rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju. Dengan penyimpangan sebesar 2.305.

4.2.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara ketiga sub variabel, dalam hal ini variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, dengan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS V.22 *for windows*, maka hasilnya secara lengkap disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Ustandardized		Standar	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-3.994	1.068		-3.740	.001
	Komunikasi	.316	.067	.180	4.724	.000
	Motivasi	.633	.106	.738	5.991	.000
	Lingkungan Kerja	.945	.032	.908	29.169	.000
Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -3.994 + 0,316X_1 + 0,633X_2 + 0,945X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat diatas dapat diketahui hal-hal berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar -3,994 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel bebas yang meliputi komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja dianggap konstan (komunikasi, motivasi, lingkungan kerja = 0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 3,994.
- b. Koefisien regresi komunikasi 0,316 menggambarkan bahwa apabila variabel komunikasi (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,633 mempunyai arti bahwa apabila variabel motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,945, mempunyai arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.

4.2.6. Analisis Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh atau tinggi rendahnya pengaruh antara komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. *R Square* (R^2) berguna untuk mengetahui pengaruh variabel terhadap independen terhadap variabel dependen, seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12**Nilai Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.960	.460
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				

Sumber: Data diolah 2022

Hasil tabel 4.12 menunjukkan bahwa R square sebesar 0,963 yang artinya bahwa variabel independen (komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja) memberikan pengaruh sebesar 96,3% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dilihat dari variabel independen terhadap variabel dependen.

4.2.7. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh variabel independen secara parsial atas variabel dependen. Untuk menguji hipotesis tersebut maka terlebih dahulu menentukan kriteria yaitu apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan tingkat signifikan $< 0,05$ maka hipotesis yang diajukan ditolak. Kemudian dibandingkan dengan hasil signifikan yang telah diolah menggunakan program SPSS V.22 output uji t pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Regresi Uji t

Coefficients^a						
Model		Ustandardized		Standar	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-3.994	1.068		-3.740	.001
	Komunikasi	.316	.067	.180	4.724	.000
	Motivasi	.633	.106	.738	5.991	.000
	Lingkungan Kerja	.945	.032	.908	29.169	.000
Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan nilai uji t yang diperoleh secara persial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi diperoleh t_{hitung} sebesar $4,724 > 2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan.
2. Motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar $5,991 > 2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar $29,169 > 2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis akan menggunakan tingkat signifikansi sebesar $5\% = 0,05$. Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS V.22 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Regresi Uji F

ANOVA ^a						
		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.700	3	83.567	395.482	.000 ^b
	Residual	9.720	46	.211		
	Total	260.420	49			
a. Dependent Variabel: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X3						

Sumber: Data dioalah 2022

Hasil tabel 4.14 memperlihatkan nilai F_{hitung} sebesar 395,482 nilai ini yang akan menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang

dihitung dengan df_1 (derajat bebas pembilang) = 3 dan df_2 (derajat bebas penyebut) = 50 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,79. Berdasarkan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel} yang telah didapat maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $395,485 > 2,79$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya secara simultan (bersama-sama) komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil penelitian

Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis yang diajukan peneliti dari awal penelitian, dengan hipotesis tersebut dapat dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan jenis data kuantitatif, menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 22, dengan demikian hasil yang ditemukan bahwa :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.

Komunikasi diperoleh t_{hitung} sebesar $4,724 > 2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan. Jadi dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja di PT Kumala Cemerlang Abadi Palopo saling memberi dukungan (support) satu sama lain, dan memberikan perhatian sesama karyawan atau saling membantu baik secara perseorangan atau kelompok, memiliki empati yang tinggi atau kemampuan untuk memahami perasaan sesama karyawan dan kesanggupan

untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain, dan juga dapat menerima pendapat orang ,sehingga semakin baik komunikasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan (Denny, 2015). Hal ini berarti semakin baik komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2011) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.

Motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar $5,991 > 2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat diartikan bahwa motivasi mempengaruhi karyawan dalam bekerja, dengan adanya motivasi dapat mengendalikan perilaku karyawan, memiliki kegigihan dan usaha terhadap apa yang ingin dicapai, Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang mengemukakan bahwa motivasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Palopo.

Lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar $29,169 > 2,008$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa hubungan kerja yang baik dapat mempengaruhi karyawan menetap dalam perusahaan, suasana bekerja yang nyaman akan mampu meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, tersedianya fasilitas kerja dengan bertujuan agar bisa membantu kelancaran dalam bekerja dan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain- lain (Sunyoto,2012). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik suasana lingkungan kerja di dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik komunikasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini mempunyai saran sebagai berikut :

1. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuesioner

sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung pernyataan yang tidak dipahami.

3. Dalam meningkatkan kinerja diharapkan perusahaan lebih meningkatkan komunikasi dengan para karyawan, memberikan motivasi kepada karyawan, dan memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad Saputra, R. R. (2018). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) Sumbangut . *Jurnal Manajerial Bisnis Stie Ibbi.Issn 1858-3199* .
- Ade Ardiansyah, D. N. (2014). Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan CV. Lisa Jaya Mandiri Food Jember.
- Agus Wijaya. (2017) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah Lamaddukelleng Kabupaten Wajo.
- Dedi Hadian1, Y. S. (2014). Pengaruh motivasi, komunikasi dan kompetensi dari efektivitas aparatur serta dampaknya terhadap efektivitas Organisasi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat . *urnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 1, April 2014, 1-14 ISSN 2443-0633*.
- Ekti Putrima. (2017) Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BNI Syariah Bengkulu.
- I Dewa Gede Adi Putra Utamajaya, Anak Agung Ayu Sriath. (2015). Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015 : 1504-1524 ISSN: 2302-8912*.
- Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi* , 1-97.
- Lia Auliaty Yunus, D. W. (2015). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen* , 109 - 116.

Nurmah Fudzah (2020) Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. POS Indonesia kantor regional I Medan.

Nur Abib Asriyanto. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang.

Nur Huda. (2011). ssBank Sul-sel Makassar.

Ponco Dewi Karyaningsih. (2010). *Ilmu Komunikasi* . Penerbit Samudra Biru.

Rahmadani, A. (2015). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar. 30-38.

Sri Nooryani1, H. T. (2016). Motivasi, komunikasi,dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Desember 2016, P: 152 - 160 Vol.7, No.2* , 152-160.

Sandra, E. (2021). Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bintan. *Jurnal manajerial Dan Bisnis TanjungPinang, Vol.4, No,2021:38-50,4.*

Ponco Dewi Karyaningsih. (2010). *Ilmu Komunikasi* . Penerbit Samudra Biru.

Umi Farida,Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Penerbit Umpo Press. Ponorogo.

Yunni Rusmawati Dj,(2016). Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Pasific Samudra di Surabaya. *Jurnal Ekbis / Vol. XV / No. 1 / edisi Maret 2016.*

Yustinus Doddie Martha Sajuni. (2017) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul.

Zulfana Khongid, N.D. (2018) Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK-Volume 1 No 1 Juli 2018, 111-126.*