



**PENGARUH KOMUNIKASI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR  
CABANG INDOMARET MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RAFITA**  
**NPM : 1715310748**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**MEDAN**

**2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : RAFITA  
N P M : 1715310748  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR CABANG INDOMARET MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., M.SI)



( DR.ONNY MEDALINE,S.H,M.KN)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT. S.E., M.M)



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA  
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RAFITA  
NPM : 1715310748  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 ( STRATA SATU )  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI KANTOR CABANG  
INDOMARET MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2021



KETUA

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(M.DHARMA.T PUTRA NST.,SE.,MM)

ANGGOTA IV

(MAYA MACIA SARI, SE., M.Si)

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rafita  
NPM : 1715310748  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S 1 ( Strata Satu )  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Cabang Indomaret Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini hasil karya tulis saya sendiri bukan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2021





PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)  
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RAFITA  
 Tempat/Tgl. Lahir : BONJOL / 15 Mei 1992  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310748  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.46  
 Nomor Hp : 081264558767

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No.	Judul
1.	PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAH DI KANTOR CABANG INDOMARET MEDANO

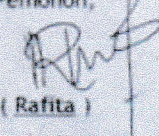
Catatan : Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu


  
 Rektor I,  
 (Ahya Pramono, S.E., M.M.)

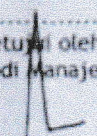
Medan, 20 Oktober 2020

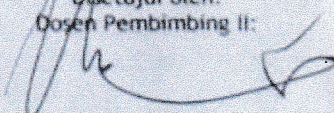
Pemohon,

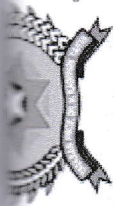
  
 (Rafita)

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Dr Muhammad Toyib Daulay, SE,MM )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 ( Rahmat Hidayat, SE., MM )



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

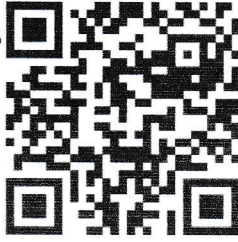
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

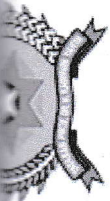
Nama Mahasiswa : RAFITA  
NPM : 1715310748  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Januari 2021	ACC. Seminar Proposal	Disetujui	
17 Maret 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
21 Juni 2021	ACC. Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 03 Juli 2021  
Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

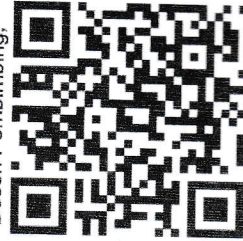
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RAFITA  
NPM : 1715310748  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 November 2020	lampirkan filenya	Revisi	
19 Januari 2021	acc seminar	Disetujui	
12 Maret 2021	Lanjut Bimbingan Ke PB I	Revisi	
12 Maret 2021	cek penulisan nama...untuk Nama Saya Rahmat Hidayat...pakai T	Revisi	
05 April 2021	ACC	Disetujui	
16 Juni 2021	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 03 Juli 2021  
Dosen Pembimbing,



Rahmat Hidayat, SE., MM



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122


**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4202/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: RAFITA  
: 1715310748  
Semester : Akhir  
: SOSIAL SAINS  
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 22 Mei 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 22 Mei 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
UPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

okumen : FM-PERPUS-06-01  
: 01  
ektif : 04 Juni 2015



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

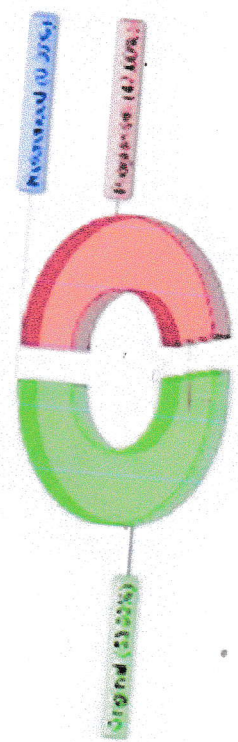
Analyzed document: RAFITA\_1715310748\_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- 1 Comparison Preset Rewrite 2 Detected language
- 3 Check type: Internet Check

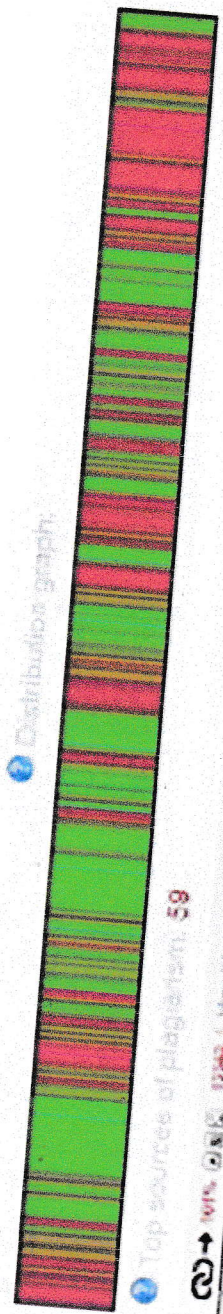


Detailed document body analysis

- 1 Relation chart



Distribution graph:



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RAFITA  
Tempat / Tanggal Lahir : Bonjol / 15-05-1992  
NPM : 1715310748  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : DUSUN IX JL. SUKA RIA P. JOHAR

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 21 Mei 2021

Yang membuat pernyataan



*RAFITA*

al : Permohonan Meja Hijau

Medan, 03 Juli 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

engan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAFITA  
Tempat/Tgl. Lahir : BONJOL / 15 MEI 1992  
Nama Orang Tua : BUSTAMI M.S  
No. P. M : 1715310748  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 081264558767  
Alamat : Dusun IX JL.Suka Ria P johar

atang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Komunikasi Motivasi dan  
Kerangka Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



RAFITA  
1715310748

atan :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## ABSTRAK

---

Penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Cabang Indomaret Medan” Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 45 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan variabel komunikasi nilai t hitung = 1.9137 dan t tabel = 1,682 lebih besar dari t hitung sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0.63 > 0,05$  maka secara parsial yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan namun tidak signifikan. Hasil penelitian nilai t hitung = 3.581 dan t tabel = 1,682 lebih besar dari t hitung sedangkan nilai signifikan sebesar  $0.01 < 0,05$  maka secara parsial yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian, tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung = 0.892 dan t tabel = 1,682 lebih besar dari t hitung sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0.378 > 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian, nilai F hitung sebesar 37.748 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 5\%$ . Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, Maka dengan kata lain variabel independen Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja disini mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Kinerja karyawan. nilai *Adjusted R Square* = 0,715 = 71,5% ini berarti variabel bebas Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 71,5% dan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

**Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan**

## ABSTRACT

---

*Research with the title "The Influence of Communication, Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Indomaret Medan Branch Office." The research method used is a quantitative model, this study uses a questionnaire as a means of collecting data which is distributed to 45 employees. The results showed that the communication variable  $t$  value = 1.9137 and  $t$  table = 1.682 was greater than  $t$  count, while the significance value was  $0.63 > 0.05$ , so partially which states that communication has an effect on employee performance but not significant. The results of the study the value of  $t$  count = 3.581 and  $t$  table = 1.682 greater than  $t$  count while the significant value is  $0.01 < 0.05$ , so partially which states that motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of the study, there is no influence between the work environment on the performance of employees at the Indomaret Medan Branch Office, this is indicated by the value of  $t$  count = 0.892 and  $t$  table = 1.682 greater than  $t$  count while the significance value is  $0.378 > 0.05$ . Based on the research results, the calculated  $F$  value of 37,748 with a significance level of  $0.000 < 5\%$ . Because the significant probability is smaller than 0.05 then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, so in other words the independent variable Communication, Motivation and Work Environment here is able to explain the amount of the dependent variable employee performance. The value of Adjusted R Square =  $0.715 = 71.5\%$  means that the independent variables of Communication, Motivation and Work Environment together affect the dependent variable. Employee performance is 71.5% and the remaining 29.5% is influenced by other variables not included in the this research*

**Keywords:** *Communication, Motivation, Work Environment and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian tugas akhir. Shlawat dan salam kepada Rasullulah SAW sebagai panutan dalam menerangi jalan kehidupan. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah Swt yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Cabang Indomaret Medan.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr.Onny Medaline,S.H,M.KN, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, SE., M.M, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Pimpinan Kantor Cabang Indomaret Medan khususnya pada bagian rekam medic yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
8. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya tercinta, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas ilmiah penelitian ini sangat penulis harapkan. Semoga Allah Subhanahu Wata'ala melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya kepada kita semuanya, Aamiin.

Medan, Pebruari 2021

Penulis

(Rafita)



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja .....	11
a. Pengertian Kinerja .....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	12
c. Penilaian Kinerja .....	14
d. Manfaat Penilaian Kinerja .....	16
e. Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2. Motivasi Kerja .....	18
a. Pengertian Komunikasi .....	18
b. Fungsi Komunikasi .....	19
c. Bentuk-bentuk Komunikasi .....	19
d. Proses Komunikasi .....	21
e. Komunikasi Organisasi .....	22
f. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi .....	24
g. Indikator Komunikasi .....	26
3. Motivasi Kerja .....	27
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	27
b. Teori Motivasi Kerja .....	28
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan .....	31
d. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja .....	34

e. Jenis dan Metode Motivasi Kerja .....	34
f. Indikator Motivasi Kerja .....	35
4. Lingkungan Kerja .....	37
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	37
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	39
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	41
B. Penelitian Sebelumnya .....	43
C. Kerangka Konseptual .....	45
D. Hipotesis .....	48

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	50
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data .....	51
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	52
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
F. Teknik Analisis Data.....	54

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	59
1. Sejarah PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.....	59
2. Visi dan Budaya Indomaret.....	60
3. Struktur Organisasi.....	62
4. Kualitas Data.....	66
5. Asumsi Klasik .....	69
6. Analisis Regresi Berganda .....	73
7. Pengujian Hipotesis.....	74
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	78
1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	79
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	79
4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	80

### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	82
B. Saran.....	83

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**  
**BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	43
Tabel 3.1 Proses Penelitian .....	50
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	53
Tabel 3.3 Skor Kuesioner.....	55
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas .....	67
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas .....	71
Tabel 4.4 Persamaan Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.5 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.6 Hasil Uji-f .....	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Determinasi .....	77

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	48
Gambar 4.1 Logo warna Indomaret .....	61
Gambar 4.2 Maskot Indomaret .....	61
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Toko Indomaret .....	63
Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas .....	69
Gambar 4.5 Histogram Hasil Output SPSS .....	70
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi seperti ini persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dalam persaingan bebas. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia dan faktor ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa saat ini era perdagangan bebas dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) sudah di mulai. Iklim kompetisi yang terjadi yang di hadapi oleh perusahaan akan sangat berbeda hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif.

Sumber daya manusia saat ini tetap menjadi tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan terealisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan mengoptimalkan kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Dengan demikian Kinerja Karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan yang dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Komunikasi menurut Amirullah (2015:206), adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap-hadapan, telepon, memo, atau laporan.

PT Indomarco Prismatama atau yang lebih dikenal sebagai Toko Indomaret adalah merupakan usaha yang bergerak di bidang perdagangan barang/retail (mini market), jenis barang dagangannya yaitu : hasil bumi (pertanian, peternakan), obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan yang berhubungan komunikasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak dimengerti oleh bawahannya. Terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya adalah motivasi. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2012:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat

nya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan yang berhubungan motivasi adalah Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Salah satu faktor yang paling penting lagi adalah teknologi yang tidak dapat berjalan sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Didalam suatu perusahaan bagi sebagian besar karyawan, harapan untuk memperoleh uang adalah salah satu alasan dalam hal untuk bekerja, namun pendapat yang lain menyatakan bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi saat bekerja. Seseorang yang sudah bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan dengan



yang tidak bekerja. Mereka sendiri akan lebih dihargai lagi jika menerima fasilitas dan penghargaan status lainnya dari organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan yang berhubungan lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Rivai (2014:307).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh sebab itu, sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja maka akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan. Agus Ahyari (2012:207)

Kesehatan fisik dan mental karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan karyawan dapat menjadi stress, terkena penyakit atau mengalami kecelakaan kerja jika kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan. Oleh karena itu gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan serta

lingkungan kerja berupa suhu dan kelembaban, sangat perlu dikendalikan atau diperkecil semaksimal mungkin

Melihat keadaan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan tulisan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul *“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Cabang Indomaret Medan”*.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan.
- b. Kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat.
- c. Keinginan, kebutuhan dan harapan yang diharapkan karyawan belum diperoleh karyawan secara optimal
- d. Kesehatan fisik dan mental karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan karyawan dapat menjadi stress, terkena penyakit atau mengalami kecelakaan kerja jika kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.
4. Apakah komunikasi motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.

- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

### **a. Bagi Penulis**

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu komunikasi motivasi dan lingkungan kerja dan Kinerja karyawan.

### **b. Bagi Kantor Cabang Indomaret Medan**

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi Kantor Cabang Indomaret Medan sebagai bahan pertimbangan dalam komunikasi motivasi dan lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

### **c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Nur Abib Asriyanto Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Cabang Indomaret Medan.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. Model Penelitian : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 3 (tiga) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini juga menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
2. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.
3. Jumlah sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 153 pegawai sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah karyawan tetap yang berjumlah 45 orang
4. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

5. Lokasi Penelitian : Penelitian terdahulu di CV. Kalika Intergraha Di Semarang, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang Indomaret Medan

## **BAB II**

### **TINJAU PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2014:67). 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 Hasibuan (2012:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas 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.

Menurut Simamora (2013:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari paparan teori diatas adalah bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien maka organisasi/perusahaan

tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas- tugasnya secara handal.

Mangkunegara (2014:67) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori diatas bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

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.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Handoko (2011:193) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut As'ad (2011:49) 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

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

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Handoko (2011:193).

Menurut Siagian (2013:78) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2013:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

- 4) Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- 6) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **c. Penilaian Kinerja**

Menurut Slamet (2014: 236) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik seorang pekerja mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pekerja. Dapat dijelaskan penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan jika disesuaikan dengan standar perusahaan kemudian pimpinan mengkomunikasikan hasil dari evaluasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Penilaian kinerja tidak semuanya bersifat positif, karena ada karyawan yang kinerjanya buruk, kasus ini yang membuat manajer menjadi dilema. Disatu sisi manajer menilai dan menegur karyawan yang kinerja buruk supaya meningkatkan kinerjanya, disisi lain manajer mempunyai beban rasa tidak menyenangkan jika menegur dan menilai kinerja karyawannya yang buruk.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan yang bersangkutan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai, diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri.

Informasi yang diterima para manajer tentang seberapa baik para karyawan berkinerja dapat terdiri dari tiga jenis yang berbeda, yaitu informasi berdasarkan ciri-ciri, informasi berdasarkan tingkah laku dan informasi berdasarkan hasil. Mathis dan Jackson (2012:79).

#### 1) Informasi berdasarkan ciri-ciri

Informasi berdasarkan ciri-ciri, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreativitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu. Ciri-ciri mengandung banyak makna dan banyak keputusan penting yang dilakukan dalam penilaian kinerja dengan mendasarkan pada ciri-ciri ini seperti daya adaptasi dan kelakuan umum menjadi terlalu kabur untuk digunakan sebagai dasar dari keputusan sumber daya manusia berdasarkan penilaian kinerja ini.

#### 2) Informasi berdasarkan tingkah laku

Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan di pekerjaan. Informasi perilaku lebih sulit diidentifikasi, tetapi memiliki keuntungan yang secara

jasas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen. Persoalan yang potensial bisa jadi ada beberapa perilaku, yang seluruhnya dapat berhasil dalam situasi tertentu.

### 3) Informasi berdasarkan hasil

Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan. Untuk pekerjaan-pekerjaan di mana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan berdasarkan hasil ini adalah cara yang terbaik. Namun demikian, apa-apa yang diukur cenderung ditekankan dan apa yang sama-sama pentingnya tetapi tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan.

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang ia lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

#### **d. Manfaat Penilaian Kinerja**

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja (Slamet, 2013:237) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.

- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasikan kebutuhan kepelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyediaan dasar distribusi penghargaan.

#### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014:378) adalah sebagai berikut:

##### 1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

##### 2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam

arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

### 3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

### 4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

### 5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2. Komunikasi**

### **a. Pengertian Komunikasi**

Amirullah (2015:206) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai

macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan.

Menurut Mangkunegara (2017:145), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

#### **b. Fungsi Komunikasi**

Menurut Ruliana (2016:34), ada dua fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu :

##### 1) Fungsi umum :

Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya. Contoh : deskripsi pekerjaan (*job description*).

##### 2) Fungsi khusus :

a) Membuat para pegawai melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah komando atau pemerintah.

b) Membuat para pegawai memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

### c. Bentuk-bentuk Komunikasi

Komunikasi menurut para Amirullah (2015:209) pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam bentuk-bentuk sebagai berikut :

#### 1) Komunikasi lisan dan tertulis

Berdasarkan bentuk pesan yang disampaikan, komunikasi dapat berbentuk lisan atau tertulis. Jenis ini paling banyak dipraktikkan sehari-hari khususnya dalam komunikasi antar pribadi. Pemilihan bentuk komunikasi lisan atau tertulis dipengaruhi oleh faktor-faktor waktu, kecepatan, biaya, ketrampilan individu dalam berkomunikasi, fasilitas yang tersedia untuk berkomunikasi.

Bentuk komunikasi lisan terbagi dalam jenis-jenis komunikasi sebagai berikut :

- a) Perbincangan tak resmi, merupakan bentuk komunikasi yang paling dasar. Cocok untuk hubungan sehari-hari, pengarahan, tukar-menukar informasi, meninjau kemajuan, maupun untuk memelihara efektivitas hubungan pribadi.
- b) Pembicaraan lewat telepon, panggilan telepon bermanfaat untuk pengecekan cepat atau pengiriman dan penerimaan informasi, instruksi atau data.

Bentuk komunikasi tertulis terbagi dalam jenis-jenis komunikasi sebagai berikut :

- a) Memo, merupakan cara sederhana untuk membuat pimpinan selalu mendapat informasi, karena memo dapat dibaca kapan saja diinginkan.



- b) Surat, surat ditujukan untuk individu dan sifatnya lebih resmi dibanding memo. Surat bermanfaat untuk pemberitahuan resmi, pernyataan resmi yang perlu diarsip, dan lain-lain.
- c) Laporan, bersifat tidak pribadi disbanding surat, dan kerap kali bahkan lebih resmi. Laporan digunakan untuk menyampaikan informasi, analisis, dan rekomendasi kepada atasan atau sejawat. Laporan harus berisi fakta yang ditetapkan secara objektif dan cermat, bukan dugaan pendapat, kesan dan generalisasi subjektif.

## 2) Komunikasi verbal dan non verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi melalui kata-kata baik lisan maupun tertulis. Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan Bahasa badan atau tubuh, seperti gerakan tangan, jari, mata, kepala dan lain-lain. Alasan penggunaan jenis komunikasi ini biasanya berkaitan dengan masalah waktu dan situasi saat komunikasi terjadi. Sebagai contoh, jika orang yang berkomunikasi sama-sama sibuk, mereka akan saling memberi isyarat dengan gerakan badan saja atau komunikasi non verbal yang mereka gunakan.

### **d. Proses Komunikasi**

Menurut Hamali (2016:227) ada 7 proses komunikasi meliputi :

- 1) Pengirim/Komunikator adalah orang berinisiatif dan menyiapkan pesan untuk disampaikan.
- 2) *Encoding*/penyandian adalah proses penerjemah informasi ke dalam symbol-simbol tertentu yang akan disampaikan kepada penerima informasi.

- 3) *Message*/pesan adalah bentuk fisik dari proses *encoding*. Pesan merupakan keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh komunikator.
- 4) Media komunikasi adalah penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain.
- 5) *Decoding*/penerima kode adalah proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang diterima.
- 6) *Receiver*/penerima adalah pihak yang menerima dan diharapkan mengerti pesan yang disampaikan oleh pengirim.
- 7) *Feedback*/umpan balik adalah reaksi pihak penerima terhadap komunikasi yang dikirimkan oleh pengirim.

**e. Komunikasi Organisasi**

Dalam organisasi, komunikasi merupakan cara bagi anggota organisasi untuk saling memahami dan saling mengerti. Menurut Ruliana (2016:28) komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selali berubah-ubah. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Komunikasi organisasi juga melibatkan pesan dan saluran, tujuan, arah dan media.

Mangkunegara (2017:211) menyarankan agar pola organisasi harus memberi kemungkinan komunikasi dalam empat arah yang berbeda-beda, yakni :

1) Komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi berarti ia mengalir dari wewenang yang lebih tinggi ke wewenang yang lebih rendah. Atau komunikasi yang mengalir dari orang pada jenjang hirarki yang lebih tinggi ke jenjang yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum adalah intruksi, memo resmi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan.

2) Komunikasi ke atas

Kebutuhan akan komunikasi ke bawah sama banyaknya dengan jumlah komunikasi ke atas. Pada situasi tertentu, komunikator berada dalam jenjang yang lebih rendah dalam organisasi dari pada penerima. Komunikasi ke atas yang efektif sulit untuk tercapai, terutama dalam organisasi besar. Alat komunikasi ke atas yang sering digunakan secara luas terdiri dari kotak saran, rapat kelompok, laporan pada penyedia, dan prosedur permohonan atau keluhan. Jika hal ini tidak ada maka orang akan mencari suatu cara apapun juga untuk menyesuaikan diri dengan saluran komunikasi ke atas yang tidak ada. Saluran komunikasi ke atas yang efektif penting karena saluran itu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berbicara.

3) Komunikasi horizontal

Tersedianya arus komunikasi horizontal sering kali dilupakan dalam sebuah desain organisasi. Komunikasi horizontal sangat penting bagi koordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian. Komunikasi dari teman sejawat ke teman sejawat sering kali diperlukan

untuk mengadakan koordinasi dan dapat juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan social.

4) Komunikasi diagonal

Jenis komunikasi ini jarang sekali digunakan, namun komunikasi diagonal adalah penting dalam keadaan dimana para anggota tidak dapat berkomunikasi secara efektif lewat jalur lain.

**f. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi**

Mangkunegara (2017:148) menyatakan ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan.

1) Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.

a) Ketrampilan *sender*

*Sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b) Sikap *sender*

Sikap sendersangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan receiver menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari it, sender harus mampu bersikap menyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

c) Pengetahuan *sender*

*Sender* yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* sejauh mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

d) Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampain ide informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu ketrampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

a) Ketrampilan *receiver*

Ketrampilan *receiver* dalam mendengarkan atau membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai ketrampilan mendengarkan dan membaca.

b) Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya.

c) Pengetahuan *receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari sender.

d) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada receiver sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya.

**g. Indikator Komunikasi**

Amirullah (2015:7) Indikator komunikasi ada 3 yaitu komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan dan komunikasi sesama rekan kerja.

1) Komunikasi dengan atasan

Komunikasi yang mengalir dalam tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu kelompok atau organisasi.

2) Komunikasi dengan bawahan

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam kelompok atau organisasi ke tingkatan lebih rendah.

3) Komunikasi dengan sesama rekan kerja

Komunikasi yang terjadi antar sesama anggota atau rekan kerja dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan sama.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2013:138).

Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Mathis dan Jackson, (2006:89).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2013:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

#### **b. Teori Motivasi Kerja**

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2017: 324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:



## 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi :

- a) Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b) Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
- c) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain).
- d) Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

## 2) Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pengandaian yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a) Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.

- b) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- a) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
- b) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

### 3) Teori “ERG”

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a) *Existence* (Keberadaan)
- b) *Relatedness* (Keterikatan)
- c) *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan

Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Wahdjosumidjo (2012:92) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

Disamping itu, Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

#### 1) Faktor internal

##### a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang.

## 2) Faktor Eksternal

### a) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

### b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

### c) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya.

### d) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.

### e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja.

### f) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

#### **d. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2011:221) adalah sebagai berikut :

- 1) Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

#### **e. Jenis dan Metode Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2011:221) jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

##### **a) Motivasi positif**

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah).

Metode motivasi menurut Hasibuan (2011:222) adalah sebagai berikut :

1) Metode langsung

Adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

2) Motivasi tidak langsung

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas–fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas.

**f. Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:102). Terdiri dari :

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya

kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) *Kebutuhan sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.



#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

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 Robbins (2013:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Nitisemito (2012:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2014:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik

berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (2012:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan

kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.

- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins-Coulter (2014:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

#### 1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan.

#### b) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

#### c) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

d) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

e) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2012:159) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja diantara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Dari dua pendapat di atas diharapkan akan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dalam hal ini, maka peneliti mengambil indikator dari Nitisemito (2012:159) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Linda Firnidia (2016)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	Motivasi kerja	Kinerja	Regresi Linear Sederha -na	Didalam penelitian ini ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja

		Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara				pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara dengan koefisien parsial sebesar 31,3%.
2	Sari Emilia Noviani (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II	Lingku- ngan Kerja	Kinerja	Regresi Linear Sederha -na	Didalam penelitian ini adaperengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%.
3	Ita Ernawati (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasi-onal, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Graha Indah Furniture Jepara	Kepemi mpi-nan Transfor masi- onal, Motivasi Kerja, dan Lingkung an Kerja	Kinerja	Regresi Linear Bergand a	Didalam penelitian ini kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Graha Indah Furniture Jepara yakni sebesar 56,1% dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
4	Hammed, T. Ayo dan Shadare, Oluseyi. A (2012)	<i>Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected</i>	<i>Work Motivati on, Leadersh ip Effective ness and Time Manage ment on</i>	<i>Perform ance</i>	Regresi Linear Bergand a	Dalam penelitian ini ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di beberapa industri yangterpilih di Ibadan, Oyo State, Nigeria dengan koefisien parsial sebesar 28,9%.



		<i>Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria</i>				
5	Ajayi, Isaac A. Awosusi, Omojola O. Arogundade, Bukola B dan Ekundayo, Hastrup T (2013)	<i>Work Environment as Correlate of Academic Staff Job Performance in South West Nigerian Universities</i>	<i>Environment as Correlate of Academic Staff Job</i>	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Penelitian ini disebutkan bahwa ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja dengan kinerja staf akademik di Perguruan Tinggi Nigeria

Sumber : Diolah Penulis, 2021

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Notoatmodjo (2012:70).

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

#### 1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Amirullah (2015:206) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan.

Komunikasi merupakan faktor paling penting dalam bekerja. Dalam bekerja, tentunya para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekan sejawat agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Selain komunikasi, pegawai juga membutuhkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan yang membuat para pegawai merasa lebih betah bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

## **2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya seorang manajer melakukan motivasi dengan cara antara lain dengan memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Nitisemito (2012:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

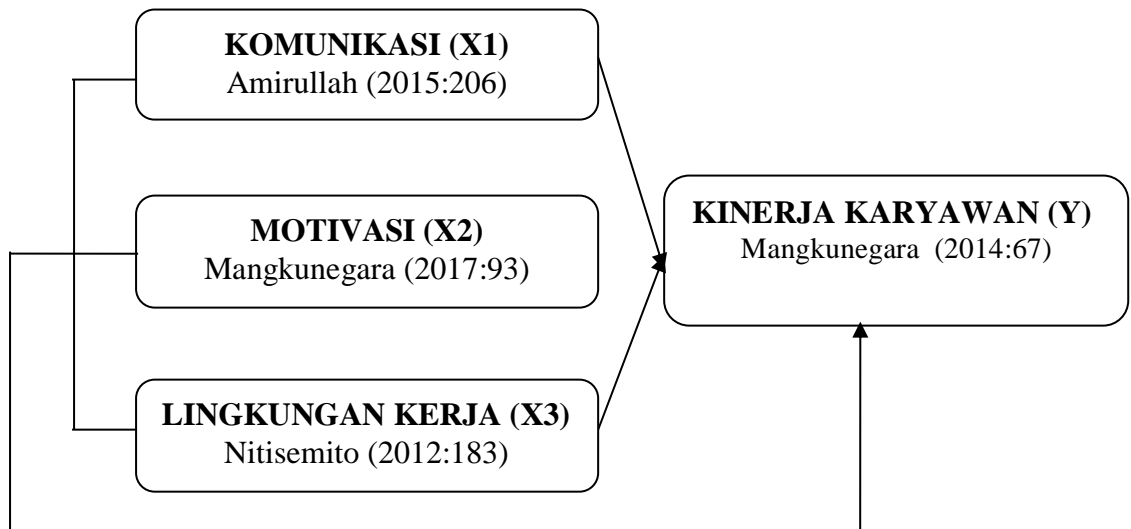
Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut As'ad (2011:50) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : faktor individu dan faktor situasional. Dalam faktor situasional terdapat faktor fisik dan faktor sosial organisasi yang mempengaruhi pekerjaan. Faktor fisik disini berupa lingkungan dalam organisasi yaitu tata ruang, penerangan, temperatur, sirkulasi udara, kebersihan dan lain-lain. Sedangkan untuk faktor sosial organisasi yang tidak kalah penting adalah faktor lingkungan sosial, dalam hal ini berupa hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun hubungan antara karyawan dengan atasannya.

Faktor lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Nitisemito (2012:183) lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu

yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien. Sedarmayanti, (2014:21)

Berdasarkan uraian teoritis dan latar belakang masalah di atas, maka berikut kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu :

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**



Sumber : Diolah Penulis, 2021

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2016:71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.
4. Komunikasi motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018; 8). karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Kantor Cabang Indomaret Medan, sedang waktu penelitian dimulai Desember 2020 sampai dengan Maret 2021

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2020/2021**

NO.	KEGIATAN	Desember				Januari				Pebruari				Maret			
		Minggu				Minggu				Minggu				Minggu			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengaiuan Judul	■															
2	Penvusunan Proposal		■	■													
3	Perbaikan Proposal				■	■	■										
4	Seminar Proposal						■										
5	Riset ke Perusahaan							■	■								
6	Pengumpulan data									■	■						
7	Pengolahan data											■	■				
8	Penulisan skripsi													■	■		
9	Bimbingan skripsi															■	
10	Sidang Meja hiiu																■

Sumber : Diolah Penulis, 2020/2021

## **C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono, (2012:72).

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap di Kantor Cabang Indomaret Medan yang berjumlah 45 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Arikunto Suharsini (2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi untuk di jadikan sampel yaitu seluruh karyawan tetap di Kantor Cabang Indomaret Medan yang berjumlah 45 orang, maka jenis sampel dalam penelitian ini dapat disebut dengan penelitian sensus.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini

- 2) Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

#### **b. Sumber Data**

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya.
- 2) Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

### **D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional**

#### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat Kinerja ( $Y$ ).

#### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :



**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukur</b>
<b>Komunikasi (X<sub>1</sub>)</b>	Komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. <b>Amirullah (2015:206)</b>	1) Komunikasi dengan atasan 2) Komunikasi dengan bawahan 3) Komunikasi dengan sesama rekan kerja <b>Amirullah (2015:7)</b>	
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan. <b>Mangkunegara (2017:93)</b>	1) Kebutuhan fisiologis 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan penghargaan 5) Kebutuhan aktualisasi diri <b>Mangkunegara (2017:102)</b>	<b>Likert</b>
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. <b>Nitisemito (2012:183)</b>	1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja <b>Nitisemito (2012:159)</b>	<b>Likert</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Mangkunegara (2014:67)</b>	1) Kuantitas 2) Kualitas 3) Keandalan 4) Kehadiran 5) Kemampuan bekerja sama <b>Mangkunegara (2014:378)</b>	<b>Likert</b>

Sumber : Diolah Penulis, 2021

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2012:62), “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data”

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

### 1. Teknik Observasi.

Menurut Nawawi dan Martini (2012:74), “Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala pada obyek penelitian”.

### 2. Teknik Wawancara.

Menurut Sugiyono (2012:194), Pengertian wawancara sebagai berikut: Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

### 3. Dokumentasi.

Menurut Hamidi (2014:72), Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan.

## **F. Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

## 1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Instrument dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2012:363).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* > 0,70. Sugiyono (2012: 116).

### Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2012:145). Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang di ukur.

Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Skor Kuesioner**

No.	Sikap Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2012.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105) Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jadi nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $> 0,01$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ .

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 4. Model Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Karyawan
$\alpha$	=	Intercept
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien Regresi
$X_1$	=	Komunikasi
$X_2$	=	Motivasi
$X_3$	=	Lingkungan Kerja
$\epsilon$	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

### b. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

### c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen

dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan**

Indomarco Prismatama (Indomaret) adalah perusahaan swasta Nasional yang didirikan berdasarkan Akta Notaries No. 207, tertanggal 21 Nopember 1988 oleh bapak Benny Kristianto dan Siup No. 789/0902/PB/XII/88 tanggal 20 Desember 1988 dengan NPWP 1.337.994.6-0411 dari Departemen Keuangan RI Ditjen Pajak penjaringan Jakarta utara. PTIndomarco Prismatama berkantor pusat di jalan Ancoll no.9-10 ancol barat Jakarta Utara. Indomarco Prismatama Indomaret adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha waralaba. Pada awalnya Indomarco Prismatama ini adalah hanya outlet biasa yang berada di Kalimantan, awalnya Indomarco Prismatama (Indomaret) hanya berbentuk sebuah koperasi dan hanya menjual bahan pokok sehari hari untuk para penduduk transmigrasi di Kalimantan. Berbekal pengetahuan mengenai kebutuhan konsumen, keterampilan pengoperasian toko dan pergeseran perilaku belanja masyarakat ke gerai modern, maka terbitlah keinginan luhur untuk mengabdikan lebih jauh bagi nusa dan bangsa. Niat ini diwujudkan dengan mendirikanIndomaret, dengan badan hukum PT. Indomarco Prismatama.

Sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan No 207 Tertanggal 21 November Tahun 1988 tersebut di atas, maksud dan tujuan perusahaan adalah:

- a. Bergerak dalam bidang usaha perdagangan barang/retail (minimarket) jenis barang dagangannya yaitu : hasil bumi (pertanian, peternakan), obat-obatan, kelontong, kosmetik, alat-alat kesehatan lainnya.
- b. Mengadakan kerja sama (join venture) dengan masyarakat dan badan usaha yang ingin membuka usaha dalam bidang perdagangan (business retail) dengan sistem waralaba.

Konsep bisnis waralab Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor dibidang minimarket di Indonesia. Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan peningkatan jumlah waralaba Indomaret dari waktu ke waktu PT. Indomarc Prismatama mulai memperkenalkan sistem kemitraan kepemilikan dan pengelolaan gerai dengan cara waralaba dan mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, pada Mei 2003. Setelah Indomaret teruji dengan keberhasilannya dengan mendapatkan penghargaan dari Presiden Republik Indonesian saat itu yaitu presiden ibu Megawati Soekarno Putri sebagai perusahaan waralaba nasional yang pertama pada Tahun 2003.

## **2. Visi dan Budaya Indomaret**

### **a. Visi**

Visi Menjadi aset Nasional dalam jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global.

### **b. Moto**

Mudah & hemat



### c. Budaya

Menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, kebenaran dan keadilan, kerja sama kelompok, kemajuan melalui inovasi yang ekonomis serta mengutamakan kepuasan konsumen.

Sedangkan logo Indomaret adalah berupa warna dan gambar sidomar.

#### a Logo warna

**Gambar 4.1 Logo warna Indomaret**



Sumber : <http://ditamustika.blogspot.com/2014/03/indomaret-group.html>

Untuk logo Indomaret dibagi menjadi 3 warna, yaitu kuning, merah dan biru. Merah melambangkan keberanian dalam mendobrak, sebagai pionir. Biru melambangkan kehangatan, kematangan, rendah hati kepada pelanggan. Kuning melambangkan keceriaan dan ketulusan.

#### b. Gambar Si Domar

**Gambar 4.2 Maskot Indomaret**



Nama Domar diambil dari kata Indomaret, Si Domar adalah semut. Alasan kenapa semut dijadikan maskot Indomaret, karena semut adalah sosok makhluk Tuhan yang rajin, ramah dan royal juga setia kawan, lingkungan dan ratu mereka. Semut juga menggambarkan kentalnya konsep kerjasama tim guna mencapai kemajuan bersama.

### **3. Struktur PT Indomarco Prismatama**

Bentuk struktur organisasi Indomaret adalah organisasi yang merupakan hubungan dan wewenang dan tanggung jawab langsung secara vertikal yang di kaitkan dengan jabatan dan tugas setiap atasan. Organisasi Indomaret dimana mempunyai karakteristik dimana di dalamnya terdapat pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang di legalisasikan kepada anggota anggotanya, serta mempersiapkan kegiatan kegiatan tersebut untuk dapat menjalankan rencana yang telah di tetapkan agar tujuan dapat tercapai.

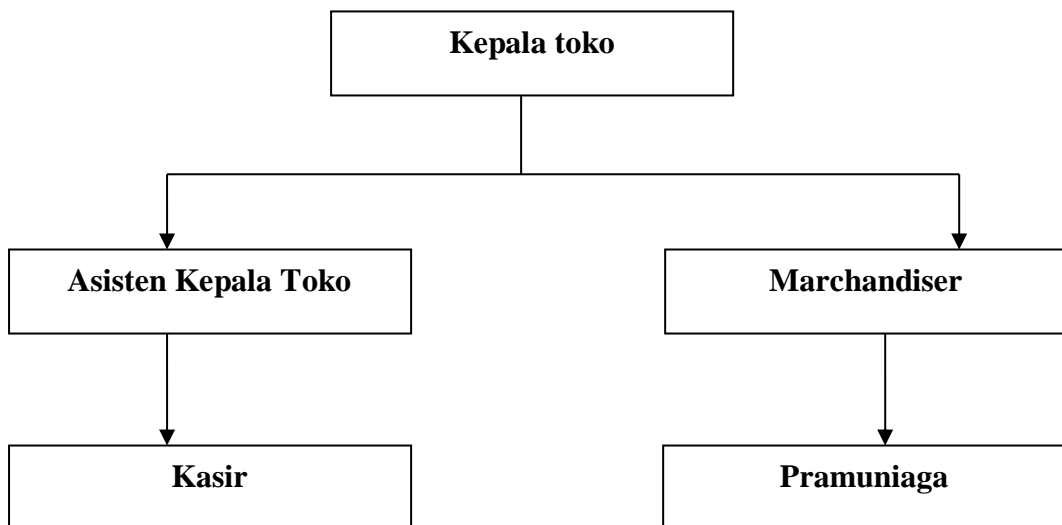
Adapun struktur organisasi PT Indomarco Prismatama :

- a. Branch manager
- b. Deputy branch manager
- c. Manager manager yang bertanggung jawab terhadap masing masing departemen di bawah pengawasannya
- d. Supervisor
- e. Officer
- f. Clerk.

Departemen-departemen yang ada di struktur organisasi PT Indomarco Prismatama:

- a. Distribution center
- b. Area
- c. Finance regular
- d. Finance franchise
- e. Accounting and tax franchise
- f. EDP dan BIC
- g. Personal dan general affair
- h. Development
- i. Location

**Gambar 4.3 Struktur Organisasi Toko Indomaret**



Sumber : Toko Indomarco Prismatama (Indomaret)

Ada pun tugas tugas dari struktur diatas:

- a. Kepala toko :
  - 1) Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional

- 2) Mengkoordinir semua aktifitas toko di dalam memberikan pelayanan kepada semua pelanggan dan meningkatkan jumlah pelanggan
- 3) Mengkoordinir dan mengelola bawahan sesuai dengan budaya perusahaan
- 4) Berkoordinir dan berhubungan dengan area coordinator atau departemen lain dalam menanggulangi masalah di dalam toko
- 5) Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari

b. Wakil kepala toko :

- 1) Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional
- 2) Mengkoordinir semua aktifitas di dalam memberikan kepuasan pelanggan
- 3) Mengkoordinir dan mengelola bawahan dengan budaya perusahaan
- 4) Melakukan evaluasi berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas operasional sehari-hari
- 5) Melapor dan meminta persetujuan kepada kepala toko mengenai keputusan yang berhubungan dengan toko.

c. Merchandiser

- 1) Mengkoordinir permintaan barang dagangan dari distribution center
- 2) Mengkoordinir pengeluaran atau retur barang dari toko ke distribution center
- 3) Mengkoordinir pendisplayan barang dagangan di rak-rak nya maupun di gudang
- 4) Memastikan sarana promosi terpasang sesuai petunjuk

- 5) Menjaga dan merawat sarana promosi
- 6) Menggantikan kepala toko dan asisten kepala toko apabila sedang off.

d. Pramuniaga

- 1) Membersihkan lingkungan sekitar toko baik di dalam maupun di luar
- 2) Memberikan pelayanan kepada pelanggan
- 3) Mendisplay barang dagangan baik di gudang maupun dirak
- 4) Menerima barang yang datang
- 5) Mempersiapkan keperluan sarana keperluan toko
- 6) Menerima penitipan barang
- 7) Melakukan transaksi penjualan langsung
- 8) Melakukan penawaran barang promosi ataupun tidak ke pelanggan
- 9) Mempersiapkan retur barang ke distribution center
- 10) Menyebarkan leaflet promosi ke warga sekitar toko
- 11) Melakukan pengawalan dan pencagahan barang hilang atau rusak
- 12) Stock opname
- 13) Mencetak harga barang

e. Kasir

- 1) Melakukan transaksi langsung
- 2) Melaksanakan kebersihan
- 3) Menerima penitipan barang
- 4) Persiapan retur barang
- 5) Stok opname
- 6) Menyebar leaflet
- 7) Mempersiapkan sarana toko

- 8) Melakukan pendisplay barang
- 9) Melakukan pengawasan dan pencegahan barang hilang

#### **4. Uji Kualitas Data**

Suatu skala dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reabilitas digunakan untuk menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu, artinya alat ukur itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama, dengan demikian reabilitas berfokus pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya.

Untuk menentukan validitas dan reabilitas maka pengujian kualitas data ini menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 20 Statistic. Hasil uji validitas dan reabilitas adalah sebagai berikut :

##### **a. Uji Validitas**

Tujuan dilakukan sebuah uji validitas yakni untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh 0,30. Jika r hitung lebih besar dari pada 0,30, maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Dimana pertanyaan dalam kuisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan apa yang dapat diukur dengan menggunakan program statistika atau yang biasa disebut dengan SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 20, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	92.82	551.968	.667	.	.943
X1.2	92.42	553.704	.711	.	.942
X1.3	92.04	581.271	.830	.	.946
X1.4	92.87	556.345	.614	.	.943
X1.5	92.38	560.240	.645	.	.943
X1.6	92.96	557.589	.608	.	.943
X1.7	92.40	563.155	.571	.	.944
X1.8	93.00	552.818	.655	.	.943
X2.1	93.18	567.922	.530	.	.944
X2.2	93.04	562.771	.486	.	.945
X2.3	92.36	568.143	.537	.	.944
X2.4	92.84	559.180	.563	.	.944
X2.5	92.38	559.195	.665	.	.943
X2.6	93.04	557.771	.614	.	.943
X2.7	92.69	551.492	.723	.	.942
X2.8	93.20	575.118	.341	.	.946
X3.1	93.00	550.455	.659	.	.943
X3.2	93.00	557.591	.578	.	.944
X3.3	92.33	562.682	.646	.	.943
X3.4	92.76	557.643	.641	.	.943
X3.5	92.51	569.756	.409	.	.945
X3.6	93.07	572.155	.397	.	.945

X3.7	93.42	566.568	.485	.	.945
X3.8	93.22	566.495	.506	.	.944
Y1	92.40	560.245	.659	.	.943
Y2	93.02	556.749	.615	.	.943
Y3	92.62	554.649	.687	.	.943
Y4	92.60	572.245	.388	.	.945
Y5	93.02	557.113	.627	.	.943
Y6	92.69	558.765	.590	.	.944
Y7	92.47	562.755	.606	.	.943
Y8	92.67	550.455	.726	.	.942

Sumber : Data diolah penulis, 2021

Tabel 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja (Y) memiliki nilai  $> 0.3$ . Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* atau *Cronbach'S Alpha* atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Sugiono (2014) dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliable. Berikut hasil uji reabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.945	32

Sumber : Data diolah penulis, 2021



Berdasarkan tabel 4.2 nilai *cronbach Alpha* pada variabel Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja adalah 0.945, lebih besar > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y reliabel.

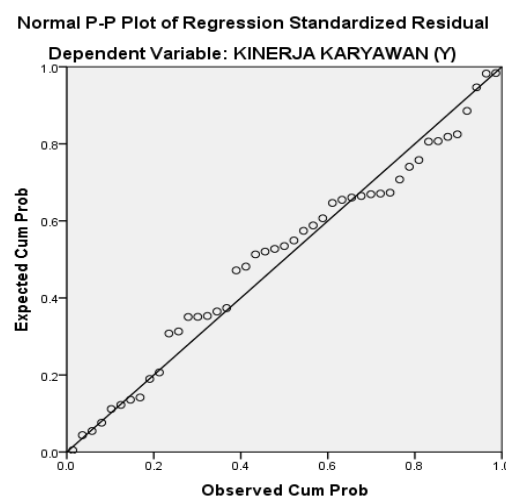
## 5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, dilakukan terlebih dulu uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pelaksanaan uji prasyarat analisis dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 20 for Windows. Penjelasan masing-masing uji asumsi klasik diuraikan sebagai berikut.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian ini dengan bantuan komputer program SPSS versi 20 Windows 2007. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

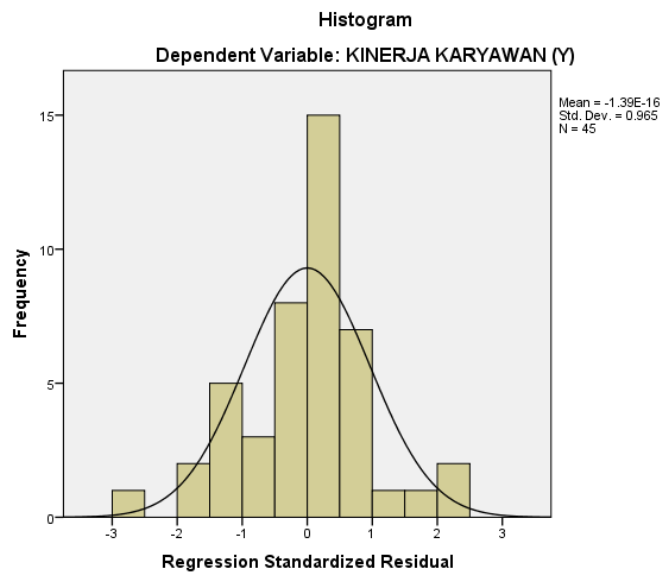
**Gambar 4.4 Normal P-P Plot of Regression**



Sumber : Data diolah penulis, 2021

Pada grafik P-Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini juga dapat dilihat pada histogram di bawah ini :

**Gambar 4.5 Histogram Normalitas**



Sumber : Data diolah penulis, 2021

Pada gambar histogram diatas pola garis membentuk seperti lonceng menunjukkan bahwa pola distribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna. Hal tersebut seperti yang telah dikemukakan oleh Ghazali, (2015:12) bahwa tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dari besarnya VIF

(*Variance Inflating Factor*) dan tolerance.

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS for windows, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada :

**Tabel 4.3 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	KOMUNIKASI (X1)	.361 2.771
	MOTIVASI KERJA (X2)	.306 3.273
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.252 3.964

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah penulis, 2021

Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas. Nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) pada variabel komunikasi (X1) yaitu sebesar 2,771, motivasi (X2) yaitu sebesar 3,273, dan lingkungan kerja (X3) yaitu sebesar 3,964 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF lebih besar dari 1,0, sedangkan nilai tolerance pada variabel komunikasi (X1) yaitu sebesar 0,361, motivasi (X2) yaitu sebesar 0,306, dan lingkungan kerja (X3) yaitu sebesar 0,252 lebih kecil dari 1,0. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada variabel Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas.

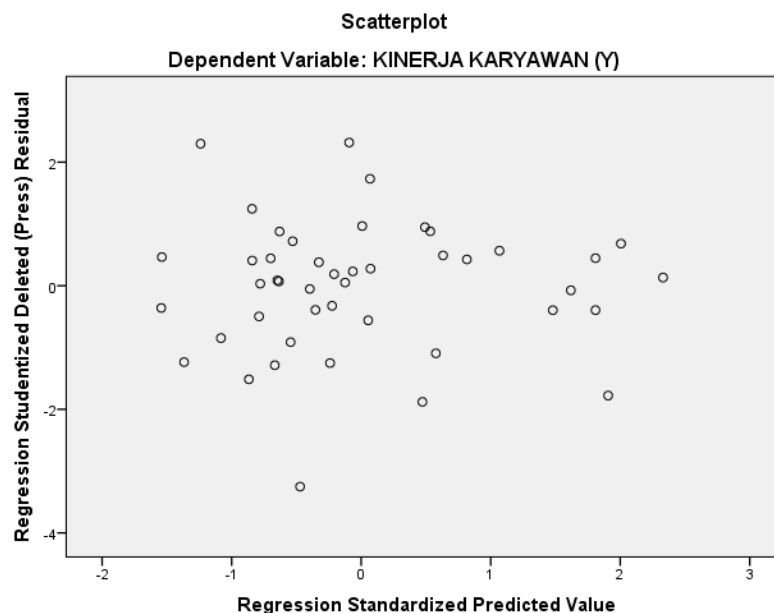
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali, (2015:16). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik scatterplot.

Dengan demikian membuktikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini efisien dan kesimpulan yang dihasilkan tepat. Lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.2 berikut:

**Gambar 4.6 Uji heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah penulis, 2021

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat

disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

## 6. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.4 Hasil Output SPSS Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.140	2.278	
1 KOMUNIKASI (X1)	.254	.133	.256
MOTIVASI KERJA (X2)	.576	.161	.522
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.159	.178	.143

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :  $Y = 1,140 + 0,254X1 + 0,576X2 + 0,159X3$  dimana:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Motivasi

X3 = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 1,140

Jika variabel Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja karyawan sebesar 1,140. atau jika tidak ada pengaruh dari variabel - variabel bebas Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja maka kinerja tidak mengalami perubahan.

3. Koefisien Komunikasi = 0,254

Jika variabel komunikasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara motivasi dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,254.

2. Koefisien Motivasi = 0,5768

Jika variabel Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara komunikasi dan Lingkungan Kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,576.

3. Koefisien Lingkungan kerja = 0,159

Jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara komunikasi dan Motivasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,159

## **7. Uji Hipotesis**

### **a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Hasil output dari SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Output SPSS Uji Secara Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
1		
(Constant)	.500	.619
KOMUNIKASI (X1)	1.913	.063
MOTIVASI KERJA (X2)	3.581	.001
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.892	.378

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)  
 Sumber : Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komunikasi diperoleh t hitung = 1.9137 dan t tabel = 1,682 lebih besar dari t hitung sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0.63 > 0,05$  maka secara parsial yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Motivasi diperoleh t hitung = 3.581 dan t tabel = 1,682 lebih besar dari t hitung sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0.01 < 0,05$  maka secara parsial yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh t hitung = 0.892 dan t tabel = 1,682 lebih besar dari t hitung sedangkan nilai signifikan sebesar  $0.378 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**b. Pengujian hipotesis secara simultan (uji F).**

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- 1) Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini:

**Tabel 4.6 Hasil Output SPSS Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1583.719	3	527.906	37.748	.000 <sup>b</sup>
	Residual	573.392	41	13.985		
	Total	2157.111	44			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMUNIKASI (X1), MOTIVASI KERJA (X2)

Sumber : Data diolah penulis, 2021

Pada tabel ANOVA atau F test diperoleh nilai F hitung sebesar 37.748 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 5\%$ . Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, Maka dengan kata lain variabel independen Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja disini mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Kinerja karyawan.



Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan diterima.

**c. Uji Koefisien Determinasi**

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

**Tabel 4.7 Tabel Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.715	3.740

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMUNIKASI (X1), MOTIVASI KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Data diolah penulis, 2021

Pada tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,715 = 71,5% ini berarti variabel bebas Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 71,5% dan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel - variabel penelitian ini secara umum dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecenderungan jawaban tiap indikatornya. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja baik secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel komunikasi diperoleh  $t$  hitung = 1.9137 dan  $t$  tabel = 1,682 lebih besar dari  $t$  hitung sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0.63 > 0,05$  maka secara parsial yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan namun tidak signifikan.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda Citra Kusuma tahun 2013 Analisis Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Industri yang menyatakan bahwa Komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian saya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Dapat dilihat dari karyawan yang memiliki hubungan yang harmonis baik sesama karyawan ataupun karyawan

kepada atasan dan juga ketika salah satu karyawan itu sakit maka karyawan yg lain datang mengunjungi untuk saling menjaga hubungan yang harmonis.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Motivasi diperoleh  $t$  hitung = 3.581 dan  $t$  tabel = 1,682 lebih besar dari  $t$  hitung sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0.01 < 0,05$  maka secara parsial yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, sebaliknya seorang karyawan yang tidak termotivasi kemungkinan besar akan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya. Maka dari itu diharapkan hal ini menjadi perhatian khusus bagi pihak Kantor Cabang Indomaret Medan didalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang optimal.

Pada dasarnya karyawan akan merasa dihargai secara manusiawi jika mereka di perhatikan, dan dinilai terutama oleh atasan pada saat bekerja atau ada komunikasi antara atasan dengan para karyawannya. Kebutuhan interaksi sosial antar rekan kerja dan atasan juga diperlukan dalam mendukung terciptanya kepuasan kerja dan dari kepuasan kerja tersebut akan menghasilkan kinerja para karyawan meningkat.

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

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja diperoleh  $t$  hitung = 0.892 dan  $t$  tabel = 1,682 lebih besar

dari  $t$  hitung sedangkan nilai signifikan sebesar  $0.378 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dari hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa beberapa karyawan menyatakan indikator tersedianya fasilitas kerja dalam kategori cukup. Hal ini bisa dilihat dari adanya mesin dan peralatan kerja yang masih kurang/rusak dan tidak memadai bisa disebabkan karena kurangnya perawatan, belum adanya pengontrolan mengenai fasilitas yang ada secara bertahap misal sebulan atau dua bulan sekali. Juga masih ditemui fasilitas peralatan kerja yang rusak yang masih dipakai oleh karyawan pada saat bekerja, sehingga memungkinkan membuat hasil kinerja karyawan yang kurang memuaskan memungkinkan mereka kurang semangat dalam bekerja. Mengingat pekerjaan yang dijalani merupakan pekerjaan yang penuh dengan resiko mengingat para karyawan yang senantiasa saat bekerja bersentuhan dengan alat berat dan benda tajam yang perlu dengan kehati-hatian dalam penggunaannya. Lingkungan kerja juga harus ditata sebaik mungkin agar pekerjaan yang satu dengan yang lain bisa berjalan berkesinambungan tanpa ada divisi yang merasa terganggu.

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

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 37.748 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 5\%$ . Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, Maka dengan kata lain variabel independen Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan

Kerja disini mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan diterima.

Nilai *Adjusted R Square* = 0,715 = 71,5% ini berarti variabel bebas Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja karyawan sebesar 71,5% dan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian adanya pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja Karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung = 1.9137 dan  $t$  tabel = 1,682 lebih besar dari  $t$  hitung sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0.63 > 0,05$  maka secara parsial yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan namun tidak signifikan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, adanya pengaruh yang erat antara motivasi terhadap kinerja Karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung = 3.581 dan  $t$  tabel = 1,682 lebih besar dari  $t$  hitung sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0.01 < 0,05$  maka secara parsial yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan di Kantor Cabang Indomaret Medan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung = 0.892 dan  $t$  tabel = 1,682 lebih besar dari  $t$  hitung sedangkan nilai signifikansi sebesar  $0.378 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil penelitian, nilai F hitung sebesar 37.748 dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 5\%$ . Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, Maka dengan kata lain variabel independen Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja disini mampu menjelaskan besarnya variabel dependen Kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan komunikasi yang baik dengan karyawan, yang dapat dilakukan pimpinan dengan cara tetap memberlakukan setiap peraturan kepada semua karyawan agar karyawan tidak merasa pimpinan mendiskriminasikan karyawannya.
2. Untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.
3. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya

setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir.

4. Dari sisi akademis, untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak (jumlah variabel bebas) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari (2012). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- As'ad (2011). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Amirullah (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: MitraWacana Media.
- El Fikri, M. (2018). Dampak Strategi Pemasaran Terhadap Keputusan Berkunjung Dan Kepuasan Wisatawan Ke Bumi Perkemahan Sibolangit. *Jumant*, 8(2), 58-67.
- Hasibuan (2012). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko. T. Hani.(2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2.Yogyakarta: BPFE.
- Hamali Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hariandja Marihot Tua Efendi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Indrawan, M. Penerapan Layanan Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Di SMP Asuhan Jaya Medan.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Grafindo.
- Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis dan Jackson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Nitisemito (2012). *"Manajemen Personalia"*. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Notoatmodjo (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai (2014). *Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Robbins Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.
- Ruliana Poppy, (2014), *Komunikasi Organisasi: Teori Dan Studi Kasus*, Jakarta: PT. Rajagrafindoo Persada
- Simamora (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Sondang  
P. Siagian (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Slamet (2014). *Penganggaran Perencanaan dan Pengendalian Usaha*. Semarang: UNNES PRESS.
- Sedarmayanti (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, Refika, Bandung.
- Suharsimi, (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sugiyono (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Alfabeta
- Wahdjosumidjo (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah”Tinjauan teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.