

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera

Riska Sulistianingsih¹, Rushadiyati²

Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Respati Indonesia
riskasulistia4@gmail.com, rus.hadiyati@gmail.com

ABSTRACT

PT. Sapta Sarana Sejahtera is a company that is growing very fast and is engaged in the procurement of services which include: labor procurement services (outsourcing), and direct sales agents (direct sales agency). This study aims to determine whether Communication (X1), Motivation (X2), and Work Environment (Y) have an effect on Employee Performance (Y) PT. Sapta Sarana Sejahtera at Thamrin City Branch OS Block (Blok H) Lt. 6 Suite 626 Thamrin Boulevard Central Jakarta.

This research approach uses quantitative methods with a population and a sample of all 100 employees. Data was collected by means of observation and distributing questionnaires. The results of the questionnaire were analyzed using the SmartPLS 3 program.

The results showed that (1) communication at PT. Sapta Sarana Sejahtera at Thamrin City Branch OS Block (Blok H) Lt. 6 Suite 626 Thamrin Boulevard Central Jakarta with Employee Performance is significant that the relationship between Communication and Employee Performance is positive. (2) motivation at PT. Sapta Sarana Sejahtera at Thamrin City Branch OS Block (Blok H) Lt. 6 Suite 626 Thamrin Boulevard Central Jakarta with Employee Performance is significant which shows the relationship between Motivation and Employee Performance is positive. (3) work environment at PT. Sapta Sarana Sejahtera at Thamrin City Branch OS Block (Blok H) Lt. 6 Suite 626 Thamrin Boulevard Central Jakarta with Employee Performance is not significant which shows the relationship between the Work Environment and Employee Performance is positive. (4) work communication at PT. Sapta Sarana Sejahtera at Thamrin City Branch OS Block (Blok H) Lt. 6 Suite.626 Thamrin Boulevard Central Jakarta with Motivation is significant which shows the relationship between Communication and Motivation is positive. (5) motivation at PT. Sapta Sarana Sejahtera at Thamrin City Branch OS Block (Blok H) Lt. 6 Suite 626 Thamrin Boulevard Central Jakarta with Work Environment is significant which shows the relationship between Motivation has an effect on the Work Environment is accepted.

Keywords: Communication, Motivation, Work Environment and Employee Performance

ABSTRAK

PT. Sapta Sarana Sejahtera adalah perusahaan yang berkembang sangat cepat dan bergerak dibidang pengadaan jasa yang meliputi: jasa pengadaan tenaga kerja (*outsourcing*), dan agen penjualan langsung (*direct sales agency*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Sapta Sarana Sejahtera di Cabang Thamrin City Blok OS (Blok H) Lt. 6 Suite.626 Thamrin Boulevard Jakarta Pusat. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dan sampel yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 100 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Hasil kuesioner dianalisis menggunakan program SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi pada PT. Sapta Sarana Sejahtera di Cabang Thamrin City Blok OS (Blok H) Lt. 6 Suite.626 Thamrin Boulevard Jakarta Pusat dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan, yang artinya menunjukkan bahwa hubungan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan adalah positif. (2) Motivasi pada PT. Sapta Sarana Sejahtera di Cabang Thamrin City Blok OS (Blok H) Lt. 6 Suite.626 Thamrin Boulevard Jakarta Pusat dengan Kinerja Karyawan adalah signifikan yang menunjukkan hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan adalah positif. (3) Lingkungan Kerja pada PT. Sapta Sarana Sejahtera di Cabang Thamrin City Blok OS (Blok H) Lt. 6 Suite.626 Thamrin Boulevard Jakarta Pusat dengan Kinerja Karyawan adalah tidak signifikan yang menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah positif. (4) Komunikasi pada PT. Sapta Sarana Sejahtera di Cabang Thamrin City Blok OS (Blok H) Lt. 6 Suite.626 Thamrin Boulevard Jakarta Pusat dengan Motivasi adalah signifikan yang menunjukkan hubungan antara Komunikasi dengan Motivasi adalah positif. (5) Motivasi pada PT. Sapta Sarana Sejahtera di Cabang Thamrin City Blok OS (Blok H) Lt. 6 Suite.626 Thamrin Boulevard Jakarta Pusat dengan Lingkungan Kerja adalah signifikan yang menunjukkan hubungan antara Motivasi berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja diterima.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan bisa berjalan dengan lancar tanpa adanya Sumber Daya Manusia. Seiring dengan adanya perkembangan zaman dan teknologi yang semakin canggih, peranan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan di dalam berdirinya suatu perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai acuan untuk mendorong suatu perusahaan atau organisasi dalam segi produktivitas untuk mencapai tujuan atau sasaran yang sudah dibuat oleh perusahaan atau organisasi. Adanya keberhasilan yang

dihasilkan oleh suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung dengan adanya Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan seseorang yang berperan sangat penting di dalam perusahaan untuk melaksanakan atau menjalankan suatu kegiatan yang sudah ditentukan, demi mencapai tujuan yang sudah dibuat. Perusahaan akan membuat manajemen Sumber Daya Manusia dengan baik agar perusahaan dapat memiliki Sumber Daya Manusia yang handal dan kompeten. Adanya manajemen Sumber Daya Manusia tergantung pada

kemampuan dari Sumber Daya Manusia atau karyawan tersebut. Dimana fungsi manajemen Sumber Daya Manusia ini sebagai penggerak untuk menuju pencapaian yang sudah ditetapkan dan sebagai cara perusahaan untuk mendapatkan peningkatan dari kinerja karyawan. Untuk menggerakkan nya setiap karyawan harus bisa beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar, agar nantinya dapat tercipta komunikasi yang baik dan kerja sama yang baik, sehingga dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.

Di dalam proses pembentukan Sumber Daya Manusia yang dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan, seseorang harus memiliki Komunikasi yang baik antar sesama anggota maupun atasan di dalam perusahaan. Dengan adanya Komunikasi yang berjalan dengan baik dapat menciptakan rasa saling pengertian dan memberikan kenyamanan di perusahaan. Menurut Hamali (2016) yang menyatakan bahwa adanya Komunikasi yang dapat berlangsung dengan baik dan efektif di suatu perusahaan, bisa membantu dan memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Dilihat dari penelitian yang sudah dilakukan di PT. Sapta Sarana Sejahtera, dalam segi Komunikasi. Hubungan Komunikasi yang ada di dalam PT. Sapta Sarana Sejahtera ini masih kurang harmonis. Permasalahan yang paling terlihat dari segi komunikasi diantaranya yaitu perihal etika berbicara, ada beberapa karyawan yang melakukan komunikasi atau pembicaraan kepada atasannya menggunakan bahasa tidak baku atau tidak formal, hal ini dikarenakan mereka yang ada didalam perusahaan tersebut menganggap setiap bagian atau posisi apapun adalah seperti keluarga atau teman dekat didalam satu

ruang lingkup perusahaan tersebut. Manajemen memberikan kebebasan perihal etika berbicara didalam perusahaan ini agar setiap karyawan atau anggota yang ada didalam perusahaan merasakan kenyamanan dan kekeluargaan, tetapi manajemen perusahaan juga mewajibkan karyawan atau anggotanya untuk bisa menempatkan diri pada situasi atau pada siapa mereka berbicara. Pada saat terjadinya pembicaraan atau komunikasi, harus ada timbal balik atau respon antara komunikan dan komunikator. Agar seseorang yang diajak berbicara atau berkomunikasi tau maksud dan tujuan tentang apa yang sedang diperbincangkan. Didalam perusahaan ini, perihal timbal balik dalam merespon jawaban masih kurang optimal. Dikarenakan pemberian umpan balik dari atasan, bawahan dan rekan kerja tidak menyeluruh disampaikan kepada karyawannya.

Hal ini mengakibatkan adanya kendala dalam pemberian informasi yang berjalan dengan baik dapat menciptakan rasa saling pengertian dan memberikan kenyamanan di perusahaan. Menurut Hamali (2016) yang menyatakan bahwa adanya Komunikasi yang dapat berlangsung dengan baik dan efektif di suatu perusahaan, bisa membantu dan memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Dilihat dari penelitian yang sudah dilakukan di PT. Sapta Sarana Sejahtera, dalam segi Komunikasi. Hubungan Komunikasi yang ada di dalam PT. Sapta Sarana Sejahtera ini masih kurang harmonis. Permasalahan yang paling terlihat dari segi komunikasi diantaranya yaitu perihal etika berbicara, ada beberapa karyawan yang melakukan komunikasi atau pembicaraan kepada

atasannya menggunakan bahasa tidak baku atau tidak formal, hal ini dikarenakan mereka yang ada didalam perusahaan tersebut menganggap setiap bagian atau posisi apapun adalah seperti keluarga atau teman dekat didalam satu ruang lingkup perusahaan tersebut. Manajemen memberikan kebebasan perihal etika berbicara didalam perusahaan ini agar setiap karyawan atau anggota yang ada didalam perusahaan merasakan kenyamanan dan kekeluargaan, tetapi manajemen perusahaan juga mewajibkan karyawan atau anggotanya untuk bisa menempatkan diri pada situasi atau pada siapa mereka berbicara. Pada saat terjadinya pembicaraan atau komunikasi, harus ada timbal balik atau respon antara komunikan dan komunikator. Agar seseorang yang diajak berbicara atau berkomunikasi tau maksud dan tujuan tentang apa yang sedang diperbincangkan. Didalam perusahaan ini, perihal timbal balik dalam merespon jawaban masih kurang optimal. Dikarenakan pemberian umpan balik dari atasan, bawahan dan rekan kerja tidak menyeluruh disampaikan kepada karyawannya.

Hal ini mengakibatkan adanya kendala dalam pemberian informasi yang disampaikan, karena adanya *miss communication* dari atasan untuk karyawan perihal pemberitahuan informasi tentang tugas baru yang harus dikerjakan, pemberitahuan informasi yang terlambat disampaikan dan hanya memberitahukan kepada beberapa karyawan saja, dalam permasalahan ini dapat mengakibatkan karyawan yang tidak mengetahui informasi tersebut tidak bisa bekerja secara efektif. Dan karena adanya *miss communication* di dalam perusahaan ini juga mengakibatkan terjadinya perbedaan persepsi antara atasan dengan karyawan,

dan karyawan dengan karyawan tentang perbedaan pendapat dari informasi yang sudah di dapat. Kemudian adanya pemberitahuan tentang tugas project yang harus dikerjakan masih tidak jelas dan tidak pasti. Membuat karyawan ragu untuk mengerjakan dan pada saat pengerjaan tidak akan optimal dan hasilnya tidak akan sesuai dengan yang di harapkan.

Komunikasi berguna untuk untuk menjelaskan instruksi apa dan bagaimana yang harus dikerjakan oleh karyawan dan sebagai cara untuk memperbaiki kinerja yang kurang optimal. Untuk mencegah adanya masalah tentang Komunikasi yang ada di dalam perusahaan ini. Perusahaan mengadakan meeting disetiap akhir bulannya dan setiap divisi harus mewakili kehadiran di meeting tersebut, yang kemudian isi dari meeting tersebut akan disampaikan kembali kepada anggota atau tim nya, sehingga mengurangi adanya *miss communication* dan perbedaan persepsi. Manajemen PT. Sapta Sarana Sejahtera ini juga mengadakan pengarahan, panduan dan pengawasan secara rutin dan periodic kepada setiap karyawan agar mengurangi adanya ketidakjelasan dalam pemberian tugas atau project yang sudah diberikan, sehingga nanti nya bisa menciptakan suasana yang harmonis dan adanya komunikasi 2 arah.

Selain dari segi Komunikasi, perihal Motivasi juga dapat mempengaruhi Selain dari segi Komunikasi, perihal Motivasi juga dapat mempengaruhi adanya peningkatan Kinerja Karyawan. Motivasi sebagai acuan dari karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Di dalam suatu perusahaan memerlukan adanya Motivasi agar setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga dapat terjadi adanya

peningkatan kinerja karyawan. Menurut Samsudin (2010), menyatakan bahwa Motivasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk mendorong dan mempengaruhi karyawan untuk melakukan sesuatu yang telah ditetapkan agar tercapainya suatu tujuan. Dengan adanya Motivasi yang baik, juga akan berdampak positif terhadap perusahaan maupun diri sendiri yang nantinya akan tercipta komitmen organisasi guna meningkatkan adanya peningkatan dari Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dalam segi Motivasi, yang di dapat dari PT. Saptasarana Sejahtera menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan masih kurang optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari semangat kerja yang dimiliki karyawan untuk mencapai target masih kurang. Berdasarkan data yang sudah didapat tingkat pencapaian target dalam divisi Agen Penjualan Langsung (*Direct Sales Agency*) tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan, yang mana dalam segi pencapaian target ini karyawan tidak mendapatkan kebijakan dan administrasi yang sesuai seperti jam lembur yang dibatasi dan adanya waktu shift, sehingga tidak adanya motivasi atau semangat dari karyawan untuk mencapai target tersebut. Dari data yang sudah di dapat, dari 100 karyawan yang ada di perusahaan. Kurang lebih dari 60 karyawan yang ada di divisi Agen Penjualan Langsung (*Direct Sales Agency*) hanya beberapa karyawan yang dapat mencapai target yang sudah ditetapkan. Motivasi bisa didapat juga dari adanya inisiatif dan kreatifitas dari dirinya sendiri, berdasarkan penelitian yang sudah didapat karyawan yang belum memiliki motivasi dikarenakan kurangnya inisiatif dan kreatifitas dari karyawan akan ilmu dan pengetahuan yang lebih luas yang dimiliki karyawan

membuat karyawan tidak termotivasi untuk pencapaian jenjang karier. Sehingga karyawan kurang termotivasi untuk melakukan inovasi baru agar bisa mendapat kenaikan jabatan. Kurangnya rasa tanggungjawab yang dimiliki karyawan juga menjadi penghambat motivasi. Dari data yang sudah didapat masih ada beberapa karyawan yang menunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang sudah diberikan tidak selesai sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

Dalam upaya peningkatan Motivasi kerja bagi karyawan, perusahaan memberikan jalur atau project agar karyawan bisa lebih mudah mendapatkan pelanggan untuk mencapai targetnya, perusahaan juga memberikan adanya insentif kepada karyawan yang bisa mencapai target yang ditentukan perusahaan, agar ada motivasi dan semangat kerja yang tercipta dari diri karyawan untuk mencapai target yang sudah ditentukan. Kemudian karyawan dibekali dengan pelatihan (*training*) yang cukup sehingga karyawan bisa termotivasi untuk lebih terampil dan memiliki inovasi baru dan nantinya karyawan yang terpilih memiliki prestasi yang sesuai dengan perusahaan akan diberikan kenaikan jabatan dan penghargaan. Dalam meningkatkan rasa tanggungjawab dari diri karyawan, perusahaan menentukan batasan waktu yang harus diselesaikan. Dengan adanya batasan waktu yang ditetapkan, perusahaan berharap karyawan dapat memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya dan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan. Selain dengan adanya Komunikasi dan Motivasi. Peningkatan Kinerja Karyawan juga bisa ditentukan dengan adanya Lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2011), menyatakan bahwa

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam perusahaan dan diperuntukan untuk karyawan agar dapat membantu menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan. Lingkungan Kerja dibutuhkan didalam perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan harapan adanya Lingkungan Kerja yang nyaman, aman dan fasilitas yang memadai bagi karyawan akan memberikan semangat karyawan untuk mengoptimalkan kinerja nya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, masalah yang didapat di PT. Sapta Sarana Sejahtera ini tentang Lingkungan Kerja yaitu, kurang nyamannya suasana kerja diperusahaan ini, karena lokasi kantor yang berada di lantai atas didalam mall Thamrin City ini membuat suasana menuju kantor lebih padat jika didalam mall sedang banyak pengunjung. Hubungan kerja yang baik didalam satu ruang lingkup pekerjaan juga akan membantu memberikan kenyamanan bagi setiap karyawan. Didalam perusahaan ini hubungan yang terjadi antara karyawan dengan karyawan masih kurang harmonis dikarenakan adanya permasalahan tentang perbedaan persepsi perihal perbedaan pendapat tentang informasi yang didapat. Hal ini mengakibatkan tidak berjalannya team work yang baik dan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah lingkungan kerja yang bisa membuat setiap anggota yang ada didalam perusahaan merasakan kenyamanan. Kenyamanan ini akan timbul dengan adanya fasilitas yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan mengalami kekurangan fasilitas yang mendukung dalam segi parkir untuk karyawan yang membawa kendaraan.

Upaya perusahaan untuk

memperbaiki Lingkungan Kerja, yaitu dengan menyediakan jalan khusus atau lift khusus untuk menuju ke kantor, yang lokasinya jarang digunakan oleh pengunjung mall, dan penyediaan temperatur udara menyesuaikan dengan suasana yang ada menambah kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, kemudian untuk membentuk keharmonisan bagi setiap karyawan, perusahaan mengadakan acara gathering disetiap akhir tahun, guna untuk mewujudkan keharmonisan kembali dari hubungan antara rekan kerja atau seluruh anggota perusahaan. Dan dalam segi fasilitas perusahaan menyediakan kartu parkir yang biayanya ditanggung oleh perusahaan agar karyawan tidak perlu mengeluarkan uang untuk membayar parkir. Dengan adanya upaya tersebut perusahaan berharap agar karyawan mendapatkan Lingkungan Kerja yang kondusif. Adanya Lingkungan Kerja yang kondusif ini diharapkan agar bisa membantu karyawan meningkatkan Kinerjanya, sehingga dalam bekerja karyawan akan merasa nyaman.

Dengan adanya Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja, perusahaan berharap Kinerja Karyawan bisa meningkat. Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan diperusahaan ini dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang dilihat dengan bagaimana hasil yang sudah dikerjakan apakah sesuai dengan standar dan kompeten atau tidaknya, pengetahuan tentang pekerjaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki banyak pengetahuan akan berpengaruh dengan kuantitas hasil kerja yang dikerjakan, kepekaan dan sikap yang dimiliki seorang karyawan juga sangat

berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan, karena dari kepekaan dan sikap yang positif akan timbul adanya semangat kerja dari diri karyawan, dan disiplin waktu serta absensi menjadi patokan dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki rasa disiplin dan absensinya bagus dapat mengoptimalkan kinerjanya dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan masalah yang sudah diteliti bahwa Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh dalam Kinerja Karyawan, maka berdasarkan permasalahan tersebut penulis akan mengadakan penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini ditentukan sebagai variabel bebasnya adalah Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Metode kuantitatif ini dapat diartikan sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis.

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data yang diangka kan (*scoring*). Jadi dapat disimpulkan bahwa data kuantitatif adalah data yang diolah dengan menggunakan teknik statistik. Data tersebut biasanya dapat diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Populasi yang dipilih untuk dilakukan penelitian ini adalah karyawan PT. Sapta Sarana Sejahtera Cabang Thamrin City Blok OS (Blok H) Lt. 6 Suite.626 Thamrin Boulevard Jakarta Pusat yang berjumlah 100 karyawan, meliputi karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan training. Dalam pengambilan sampel ini penelitimengambil responden pada saat itu juga di PT. Sapta Sarana Sejahtera Cabang Thamrin City Blok OS (Blok H) Lt. 6 Suite.626 Thamrin Boulevard Jakarta Pusat, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 100 responden. Adapun tahapan pengujian instrumen penelitian, yaitu: uji validitas, uji reliabilitas. Jenis dan sumber data meliputi: data primer dan data skunder. Dan menggunakan tahapan - tahapan dalam penelitian ini yaitu: statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, yang terdiri dari pengujian model (*outer model*) yaitu: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *average variance extracted (AVE)*, *cronbach alfa* dan evaluasi model structural (*inner model*).

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat deskripsi yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	53	53.0	53.0	53.0
Valid Perempuan	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-25 Tahun	51	51.0	51.0	51.0
Valid 26-35 Tahun	23	23.0	23.0	74.0
36-45 Tahun	16	16.0	16.0	90.0
Lebih dari 46 Tahun	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTP	1	1.0	1.0	1.0
Valid SLTA	53	53.0	53.0	54.0
D3	12	12.0	12.0	66.0
S1-S2	33	33.0	33.0	99.0
55.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapat hasil evaluasi measurmerment (outer model), yaitu:

**1. Uji Validitas
Result Outer
Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading
Komunikasi (X1)	X1.1	0,624
	X1.2	0,584
	X1.3	0,694
	X1.4	0,745
	X1.5	0,857
	X1.6	0,685
	X1.7	0,145
	X1.8	0,780
	X1.9	0,844
	X1.10	0,506
Motivasi (X2)	X2.1	0,755
	X2.2	0,749
	X2.3	0,572
	X2.4	0,776
	X2.5	0,756
	X2.6	0,726
	X2.7	0,726
	X2.8	0,773
	X3.1	0,641

Lingkungan Kerja (X3)	X3.2	0,606
	X3.3	0,803
Variabel	Indikator	Outer Loading
Lingkungan Kerja (X3)	X3.4	0,735
	X3.5	0,665
	X3.6	0,765
	X3.7	0,656
	X3.8	0,527
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,765
	Y2	0,816
	Y3	0,776
	Y4	0,682
	Y5	0,561
	Y6	0,729
	Y7	0,699
	Y8	0,634
	Y9	0,552
	Y10	0,657

Nilai Outer Loading Generasi Second Order Indikator

Variabel	Indikator	Outer Loading
	X1.1	0,638
	X1.2	0,577

Variabel	Indikator	Outer Loading
Komunikasi (X1)	X1.3	0,717
	X1.4	0,755
	X1.5	0,871
	X1.6	0,712
Komunikasi (X1)	X1.7	0,145
	X1.8	0,799
	X1.9	0,856
	X1.10	0,505
Motivasi(X2)	X2.1	0,783
	X2.2	0,751
	X2.3	0,572
	X2.4	0,780
	X2.5	0,770
	X2.6	0,722
	X2.7	0,729
	X2.8	0,768
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,647
	X3.2	0,612
	X3.3	0,801
	X3.4	0,767
	X3.5	0,684
	X3.6	0,781

Variabel	Indikator	Outer Loading
	X3.7	0,644
	X3.8	0,527
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,787
	Y2	0,838
	Y3	0,803
	Y4	0,727
Kinerja Karyawan (Y)	Y5	0,588
	Y6	0,734
	Y7	0,686
	Y8	0,646
	Y9	0,551
	Y10	0,620

Cross Loading

Indikator	Komunikasi (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.3	0,717	0,581	0,476	0,547
X1.4	0,755	0,567	0,498	0,524
X1.5	0,871	0,604	0,590	0,634
X1.6	0,712	0,446	0,544	0,506
X1.8	0,799	0,500	0,553	0,531

Indikator	Komunikasi (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.9	0,856	0,562	0,619	0,607
X2.1	0,560	0,783	0,555	0,471
X2.2	0,482	0,751	0,629	0,411
X2.4	0,524	0,780	0,566	0,507
X2.5	0,562	0,770	0,428	0,482
X2.6	0,462	0,722	0,476	0,487
X2.7	0,530	0,729	0,555	0,716
X2.8	0,554	0,768	0,547	0,636
X3.1	0,393	0,397	0,647	0,447
X3.3	0,630	0,459	0,801	0,522
X3.4	0,487	0,599	0,767	0,370
X3.5	0,500	0,540	0,684	0,490
X3.6	0,631	0,642	0,781	0,530
X3.7	0,294	0,387	0,644	0,321
Y1	0,556	0,534	0,504	0,787
Y2	0,553	0,590	0,538	0,838
Y3	0,544	0,580	0,443	0,803
Y4	0,585	0,529	0,571	0,727
Y6	0,552	0,473	0,383	0,734
Y7	0,494	0,560	0,447	0,686

Indikator	Komunikasi (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
Y8	0,434	0,428	0,368	0,646

Average Variance Extracted (AVE)

Indikator	Averaga Variance Extracted (AVE)
X1	0,620
X2	0,574
X3	0,523
Y	0,560

**2. Uji Reliabilitas
 Composite Reliability**

Indikator	Composite Reliability
X1	0,907
X2	0,904
X3	0,867
Y	0,899

Indikator	Cronbach's Alpha
X1	0,875
X2	0,877

X3	0,816
Y	0,867

**Cronbach's
Alpha**

R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Motivasi (X2)	0,482	0,477
Lingkungan Kerja (X3)	0,506	0,501
Kinerja Karyawan (Y)	0,599	0,587

Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (Komunikasi) - > Y(Kinerja Karyawan)	0.391	0.391	0.125	3.119	0.002
X2 (Motivasi) -> Y (Kinerja Karyawan)	0.374	0.370	0.118	3.163	0.002

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X3 (Lingkungan Kerja) -> Y (Kinerja Karyawan)	0.088	0.102	0.106	0.835	0.404
X1 (Komunikasi) - > X2 (Motivasi)	0.694	0.706	0.050	14.008	0.000
X2 (Motivasi) -> X3 (Lingkungan Kerja)	0.711	0.718	0.047	15.134	0.000

PEMBAHASAN

1. Pembuktian Hipotesis 1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Komunikasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 3.119 (>1,96). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,391 yang menunjukkan bahwa hubungan Komunikasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

2. Pembuktian Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan dengan T-Statistics sebesar 3.163 (>1,96). Nilai original

sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,374 yang menunjukkan bahwa hubungan Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

3. Pembuktian Hipotesis 3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak signifikan karena memiliki T-Statistic 0,404. Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,088 yang menunjukkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditolak.

4. Pembuktian Hipotesis 4: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Komunikasi (X1) dengan Motivasi (X2) adalah signifikan dengan T-Statistic sebesar 14.008 ($>1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,694 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Komunikasi (X1) dengan Motivasi (X2) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap Motivasi (X2) diterima.

5. Pembuktian Hipotesis 5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi (X2) dengan Lingkungan Kerja (X3) adalah signifikan dengan T-Statistics sebesar 15.134 ($>1,96$). Nilai original sample estimate adalah positif yaitu sebesar 0,711 yang menunjukkan bahwa hubungan Motivasi (X2) dengan Lingkungan Kerja (X3) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja (X3) diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa Komunikasi merupakan implementasi dari sebuah bentuk penyampaian yang dapat memberikan pengaruh baik berupa respon atau timbal balik yang dapat mewujudkan adanya peningkatan dari kinerja karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan mewujudkan adanya kekuatan-kekuatan dari karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik, kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman, sehingga karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang hasilnya mendapatkan efisiensi yang tinggi.

4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (X2). Hal ini berarti bahwa adanya komunikasi dapat membantu mewujudkan motivasi yang ada di diri karyawan, karena jika sudah berjalannya komunikasi yang baik, maka karyawan akan bisa termotivasi dan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai sebuah kepuasan atau hasil yang akan didapatkan. Dengan demikian dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap motivasi diterima.

5. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X3). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan memberikan pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Dengan demikian dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja diterima.

SARAN

1. Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator sesuai jobdesk secara detail (X1.6) dalam variabel Komunikasi mendapat nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa PT. Sapta Sarana Sejahtera hendaknya mengetahui bahwa dalam komunikasi diperlukan adanya pemberitahuan informasi tentang tugas atau project yang harus dikerjakan harus diinfokan dengan jelas dan detail kepada seluruh karyawan yang bersangkutan agar dapat membantu dan mempermudah karyawan untuk menyelesaikan dan meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator perilaku dan tingkah laku positif (Y8) dalam variabel kinerja karyawan mendapat nilai terendah meskipun hasilnya masih positif, hal ini menunjukkan bahwa hendaknya PT. Sapta Sarana Sejahtera lebih memperhatikan dan mengedepankan perilaku dan tingkah laku karyawannya, karena perilaku dan tingkah laku positif karyawan sangat diperlukan didalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Tetapi Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator gathering tahunan (X3.7) dalam variabel lingkungan kerja mendapat nilai terendah meskipun hasilnya positif, hal ini

menunjukkan bahwa hendaknya PT. Sapta Sarana Sejahtera lebih mengoptimalkan fasilitas yang ada diperusahaan, agar terciptanya lingkungan kerja yang baik didalam perusahaan. Memberikan fasilitas berupa gathering dapat menjadi penunjang dari adanya peningkatan kinerja karyawan, dengan pemberian fasilitas berupa gathering tahunan ini, akan membuat karyawan merasakan kenyamanan dan mampu mengoptimalkan kinerjanya.

4. Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi

Sesuai dengan penelitian diatas bahwa indikator hasil dari pelatihan kerja (X2.6) dalam variabel motivasi mendapat nilai terendah meskipun hasilnya positif, hal ini menunjukkan bahwa hendaknya PT. Sapta Sarana Sejahtera mem mengoptimalkan sistem pemberian pelatihan kerja atau training kepada karyawan. Karena adanya pelatihan kerja atau training dapat memotivasi karyawan untuk lebih terampil dan memiliki inovasi baru, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

5. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Lingkungan Kerja

Sesuai dengan penelitian diatas bahwa hendaknya PT. Sapta Sarana Sejahtera lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada diperusahaan, karena dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan memberikan pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja, sehingga terbentuklah motivasi yang ada di dalam diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
2. Adianto, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Prosiding Seminar Nasional*, 7(4), 499–509.
3. Auliah, M. R., & Kaukab, M. E. (2019). Pelaporan Keuangan Umkm Berdasarkan Sak Etap (Studi Kasus Pada Umkm Di Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(1), 131–139.
4. Br Ginting, N. (2018). Pengaruh disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, May, 2.
5. Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
6. Dr. Dewi K. Soedarsono, M.Si. & Drs. Ludwig Suparmo, M.Si. (2020). *Sistem Manajemen Komunikasi Teori, Model, dan Aplikasi Edisi Revisi*. Simbiosia Rekatama Media
7. Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
8. Fauziah, D., & Wulandari, D. (2018). Pengukuran Kualitas Layanan Bukalapak.com Terhadap Kepuasan Konsumen dengan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, 3(2), 173–180.
9. Firmana, A. A. (2019). Analisis Dampak Karakteristik Kepribadian Dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Atteenahijab Jombang. *Manajemen Bisnis*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i1.7047>
10. Harahap, Sandhi Fialy; Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa Pendahuluan Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkat. 3(1), 120–135.
11. Indradi, D. (2018). Pengaruh likuiditas , capital intensity terhadap agresivitas pajak. *Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*, 1(1), 147.

12. Karyawan, K., The, D. I., Sp, J., Hotel, J., Nugroho, S. D., & Damara, S. (2020). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di the jayakarta sp jakarta hotel & spa*. 7(2), 44–57.
13. Nabawi, R. (2019). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
14. Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203.
<https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
15. Prabowo, L. (2018). WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 24 WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 25. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
16. Prayogi, Andi., & Nursidin, M. (2018). *Kinerja Karyawan pemberian bantuan kepada tenaga yang diberikan oleh tenagaprofesionalkepelatihandalam. November*.
17. Ressa Farizki, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*. 6.
18. Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
<https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>
19. Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 57(1).
20. Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 1–14.
<http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
21. Sutarno, L. dan W. S. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kentucky Fried Chicken Cabang Manahan Solo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol. 18, No. 2.
22. Watiningsih, L. (2018). *Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada cv. “mekar abadi” wonosobo*. 1–17.