



Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daehan Global)

Desvitriani Nurakza¹

Universitas Muhadi Setiabudi

Muhammad Syaifulloh²

Universitas Muhadi Setiabudi

Nur Khojin³

Universitas Muhadi Setiabudi

Alamat: Jl. Pangeran Diponegoro No.KM2, Rw. 11, Pesantunan, Kec. Wanasari, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52212

Email: 1desvitrianihurakza226@gmail.com, 2msyaifulloh@umus.ac.id, 3nurkhojin89@gmail.com,

Abstract. *This research aims to examine the influence of Communication, Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Daehan Global. The population of this research focuses on all employees in the Cutting Department of PT. Daehan Global, namely 86 employees with the sample type, namely saturated samples. Data was collected using a questionnaire method. The data analysis method in this research uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing t test and F test. The results of this research show that: Communication partially has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Daehan Global. Motivation partially has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Daehan Global. The work environment partially has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Daehan Global. Communication (X1), motivation (X2) and work environment (X3) simultaneously / together have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Daehan Global. The contribution of the independent variables communication (X1), motivation (X2) and work environment (X3) to the dependent variable employee performance (Y) is 0,532 or 53,2%, the contribution of variable X provides sufficient explanation for variable Y. Meanwhile the remaining 46,8% is another factor not discussed in this study.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daehan Global. Populasi penelitian ini berfokus pada semua karyawan yang terdapat di Cutting Departement PT. Daehan Global yaitu sebanyak 86 orang karyawan dengan jenis sampel yaitu sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global. Komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan / bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daehan Global. Kontribusi sumbangan variabel independen komunikasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 0,532 atau 53,2%, Sumbangan variabel X memberikan penjelasan yang cukup terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya 46,8% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

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

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi menyebabkan berkembangnya perekonomian di Eropa dan Amerika yang menyebabkan tenaga kerja manusia menjadi mahal. Dengan demikian, industri yang menggunakan tenaga manusia mulai mengalami mutasi/perpindahan secara alami dari daerah yang secara ekonomi sejahtera ke daerah yang kurang sejahtera secara ekonomi (H.A et al., 2023). Perkembangan industri pakaian banyak menarik perhatian, banyak sekali pabrik pakaian dengan merk ternama yang ada di Indonesia sendiri. Di Jawa Tengah khususnya di Kabupaten Brebe banyak didirikan perusahaan-perusahaan baru pada tahun 2017, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen yaitu PT. Daehan Global. Seiring berjalannya waktu perusahaan-perusahaan menyadari bahwa pengelolaan efektif merujuk pada pengelolaan setiap komponen pada perusahaan, salah satu komponen terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) (Afdal & Kasran, 2023).

Komunikasi yang baik menghindarkan karyawan dari miskomunikasi dalam bekerja. Komunikasi antara atasan dan bawahan juga harus diperhatikan, karena komunikasi antara atasan dan bawahan mendekatkan pekerjaan pada tujuan yang diinginkan (Fitriana et al., 2019). Komunikasi juga membuat karyawan semakin menjaga kesatuan dan lebih stabil dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu faktor motivasi karyawan juga akan membuat kinerja karyawan semakin baik (Komunikasi et al., 2020).

Motivasi sendiri dapat menjadi dorongan semangat karyawan dalam meningkatkan kepercayaan diri dan membuat karyawan menjadi bergairah dalam menjalani pekerjaan (Afridah et al., 2021). Motivasi sendiri bisa dari dalam diri sendiri

juga bisa dari orang lain misalnya kerabat, rekan kerja dan keluarga. Menurut (Dhani & Surya, 2023) motivasi juga akan menjadikan karyawan merasa yakin akan keahlian yang dimiliki mampu membantu memajukan perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan menjadikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif (Ekonomi et al., 2023).

Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi lingkungan tempat pegawai bekerja dan dapat menunjang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Sucipto et al., 2021) lingkungan kerja yang menguntungkan atau nyaman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi lingkungan yang dikelilingi fasilitas penunjang pegawai juga menjamin pegawai dapat terfasilitasi dan tercukupinya segala kebutuhannya dalam bekerja (Amari, 2023).

Rumusan masalah yang diambil dari latar belakang dan tujuan penelitian tersebut antara lain:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global Brebes?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global Brebes?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global Brebes?
- 4) Apakah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Daehan Global Brebes?

KAJIAN TEORITIS

Komunikasi

Menurut (Khojin et al., 2023) komunikasi yang efektif di tempat kerja sangat penting untuk mencapai tujuan bersama, meningkatkan produktivitas, membangun hubungan yang baik antar anggota tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Menurut (Faules dan Pace, 2021: 31) terdapat lima indikator untuk mengukur komunikasi yaitu:

1. Komunikasi kebawah
2. Komunikasi keatas
3. Komunikasi horizontal
4. Komunikasi lintas saluran
5. Komunikasi selentingan

Komunikasi menekankan pada pemindahan makna artinya jika tidak ada informasi atau gagasan yang disampaikan, maka tidak terjadi komunikasi. Menurut (Laksono & Wilasittha, 2021) komunikasi juga akan membuat karyawan semakin menjaga kekompakan dan semakin solid dalam menjalani tugas yang diberikan perusahaan.

Motivasi

Menurut (Dwi Harini, Dumadi, 2019) motivasi dalam bekerja mencakup dorongan, keinginan, dan energi yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan. Menurut (Mangkunegara, 2021: 101) terdapat lima indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan rasa memiliki
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Menurut (Oktarendah & Putri, 2023) Motivasi kerja merupakan daya gerak pendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dan motivasi adalah kegiatan untuk memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.

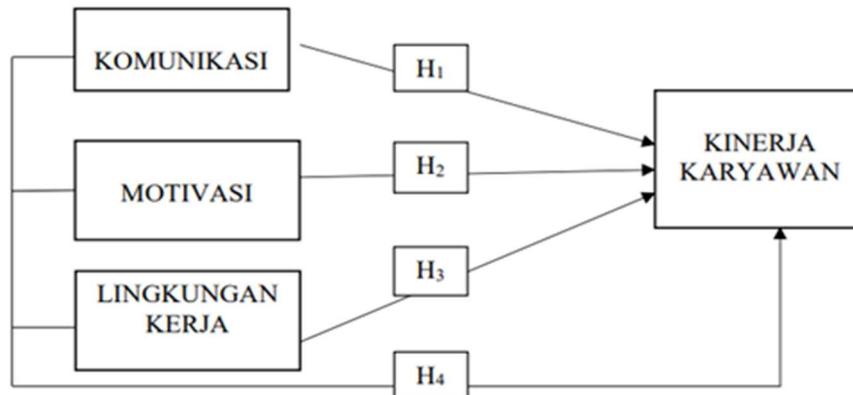
Lingkungan Kerja

Menurut (Annisa et al., 2022) lingkungan kerja merujuk pada kondisi dan faktor-faktor yang ada di sekitar tempat kerja di mana seseorang bekerja. Menurut (Afandi, 2018: 71-72) terdapat enam indikator untuk mengukur lingkungan kerja :

1. Pencahayaan di ruang kerja
2. Sirkulasi udara di ruang kerja
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Kelembapan udara
6. Fasilitas

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Deni et al., 2023).

Berdasarkan dari konsep yang telah dipaparkan diatas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir yang disajikan dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis :

- H1 : Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daehan Global Brebes
- H2 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daehan Global Brebes
- H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daehan Global Brebes
- H4 : Diduga komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Daehan Global Brebes.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini sebab data yang dijadikan objek dalam penelitian merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka serta merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran terkait kerja sama tim, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT Daehan Global beralamat Jalan Raya Cimohong Desa Cimohong RT 003 RW 003 Kecamatan Bulakamba. Kabupaten Brebes. Upaya penyelesaian penelitian ini dengan tepat waktu, adapun jadwal yang telah

ditentukan, peneliti menggunakan waktu 6 bulan dalam menyelesaikan penelitian ini yakni terhitung dari bulan Januari 2024 sampai Juni 2024.

Populasi kawasan yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang peneliti terapkan untuk bisa mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah 86 karyawan di PT Daehan Global Brebes. Pada penelitian yang dilakukan ini, jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Dalam penelitian ini, data yang digunakan dalam bentuk data yang dinyatakan dalam bentuk angka, seperti data kuantitatif ini. Jenis penelitian yang menggunakan desain penelitian yang berasal dari prosedur statistik atau dapat dikuantifikasi oleh data untuk dapat mengukur variabel yang akan ditelitinya.

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan, sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari karyawan / responden pada Cutting Departemen di PT. Daehan Global Brebes. Data utama penelitian ini adalah hasil tanggapan dari kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan PT. Daehan Global Brebes khususnya di Departemen Cutting. Pertanyaan dalam kuesioner diberikan secara lengkap, jelas, terperinci untuk memberikan alternatif jawaban karena sudah menyediakan pilihan jawaban digunakan untuk tujuan menghasilkan data yang akurat pada skala pengukuran yang telah ditentukan. Data dikumpulkan melalui berbagai metode seperti observasi, pengisian kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak analisis statistik SPSS 25.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen tersebut konsisten dalam memberikan hasil yang sama dalam kondisi yang berbeda. Setelah itu dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik bertujuan untuk menghilangkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dalam analisis regresi sehingga hasil yang akan diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas (apakah data terdistribusi secara normal), uji heteroskedastisitas (apakah variasi variabel tidak konstan), uji multikolinearitas (apakah

ada korelasi tinggi antara variabel independen), dan uji autokorelasi (untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Selanjutnya uji hipotesis melibatkan uji t (untuk perbandingan antara dua kelompok), uji F (untuk perbandingan antara beberapa kelompok), dan uji determinasi (untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki – Laki | 25 | 29,1% |
| Perempuan | 61 | 70,9% |
| Total | 86 | 100% |

Dari tabel di atas diketahui jumlah responden sebanyak 86 karyawan dengan jumlah karyawan didominasi oleh karyawan perempuan dengan jumlah karyawan perempuan 61 tingkat prosentase 70,9% dan karyawan laki-laki berjumlah 25 dengan tingkat prosentase 29,1%, hal ini didasarkan atas adanya tuntutan ketelitian dalam proses bekerja di department cutting, karena tingkat ketelitian perempuan lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

| Rentang Usia | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| < 20 Tahun | 9 | 10,5% |
| 20 – 30 Tahun | 67 | 77,9% |
| 31 – 40 Tahun | 10 | 11,5% |
| >40 Tahun | 0 | 0% |
| Total | 86 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang ada di department cutting dengan usia <20 Tahun berjumlah 9 atau 10,5%, responden usia 20 - 30 berjumlah 67 atau 77,9%, responden usia 31 - 40 berjumlah 10 atau 10,5%, responden usia >40 Tahun berjumlah 0 atau 0%,. Dengan demikian pada penelitian ini responden usia 20 – 30 Tahun lebih dominan, dikarenakan dalam pekerjaan dibutuhkan tenaga muda sehingga target produksi lebih cepat dicapai.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

| Jenjang Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|--------------------|--------|------------|
| SD | 0 | 0% |
| SMP | 10 | 11,6% |
| SMA/SMK | 72 | 83,7% |
| Diploma/Sarjana | 4 | 4,7% |
| Total | 86 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang ada di department cutting dengan lulusan SD berjumlah 0 atau 0% Diploma/Sarjana berjumlah 4 atau 4,7%, responden lulusan SMA/SMK berjumlah 72 atau 83,7% responden, dan lulusan SMP berjumlah 10 atau 11,6% responden. Pada penelitian ini didominasi oleh lulusan SMA/SMK dikarenakan dalam pekerjaan lebih banyak operator produksi sehingga perusahaan mengutamakan lulusan sederajat.

Deskripsi Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

| Pertanyaan | R _{hitung} | | | | R _{tabel} | Ket. |
|------------|---------------------|----------|------------------|------------------|--------------------|-------|
| | Komunikasi | Motivasi | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan | | |
| 1 | 0,600 | 0,584 | 0,749 | 0,728 | 0,212 | VALID |
| 2 | 0,638 | 0,556 | 0,697 | 0,783 | | |
| 3 | 0,704 | 0,676 | 0,743 | 0,757 | | |

| | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|--|--|
| 4 | 0,799 | 0,671 | 0,582 | 0,804 | | |
| 5 | 0,780 | 0,686 | 0,727 | 0,572 | | |
| 6 | 0,706 | 0,693 | 0,738 | 0,775 | | |
| 7 | 0,561 | 0,457 | 0,872 | 0,698 | | |
| 8 | 0,677 | 0,628 | 0,727 | 0,804 | | |
| 9 | 0,425 | 0,601 | 0,824 | 0,795 | | |
| 10 | 0,566 | 0,539 | 0,798 | 0,823 | | |

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel sehingga (df) = $86-2 = 84$, maka didapatkan nilai r tabel 0,212. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Alpha | Keterangan |
|------------------|-------------|------------|
| Komunikasi | 0.844 | Reliabel |
| Motivasi | 0,809 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,912 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,916 | Reliabel |

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai cronbach's alpha yang lebih besar dari nilai indeks 0,60. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan analisis selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 86 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.65095362 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .075 |
| | Positive | .075 |
| | Negative | -.066 |
| Test Statistic | | .075 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Dari Tabel 6 yang di kelola peneliti menggunakan SPSS 25, dapat terlihat nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) yaitu 0,200 > 0,05. Berdasarkan dasar diambilnya keputusan pada uji normalitas kolmogorovsmirnov maka kesimpulannya yaitu data berdistribusi normal.

4. Uji Multikolonieritas

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas

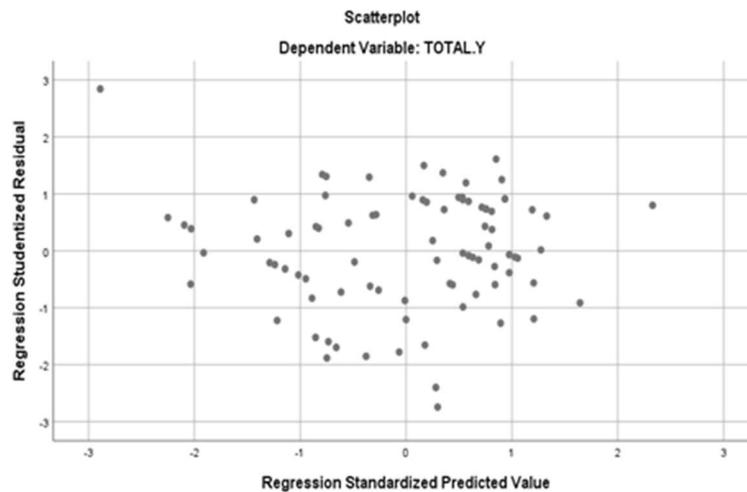
| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7.648 | 5.729 | | 1.335 | .186 | | |
| | TOTAL.X1 | .381 | .098 | .315 | 3.887 | .000 | .888 | 1.126 |
| | TOTAL.X2 | .925 | .127 | .602 | 7.304 | .000 | .858 | 1.165 |
| | TOTAL.X3 | .279 | .070 | .323 | 3.978 | .000 | .882 | 1.134 |

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas "Coefficients" pada "Collinearity Statistics" terlihat nilai VIF untuk variabel komunikasi (X1) motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) ialah nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

6. Uji parsial (uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7.648 | 5.729 | | 1.335 | .186 | | |
| | TOTAL.X1 | .381 | .098 | .315 | 3.887 | .000 | .888 | 1.126 |
| | TOTAL.X2 | .925 | .127 | .602 | 7.304 | .000 | .858 | 1.165 |
| | TOTAL.X3 | .279 | .070 | .323 | 3.978 | .000 | .882 | 1.134 |

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Dari hasil uji t pada tabel 8 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.887 >$ nilai t

tabel 1,663, nilai signifikan untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7.304 >$ nilai t tabel 1,663, dan nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3.978 >$ nilai t tabel 1,663. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daehan Global.

7. Uji Parsial (uji f)

Tabel 9. Hasil Uji f

| ANOVA^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2012.729 | 3 | 670.910 | 29.921 | .000 ^b |
| | Residual | 1838.666 | 82 | 22.423 | | |
| | Total | 3851.395 | 85 | | | |
| a. Dependent Variable: TOTAL.Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2 | | | | | | |

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Hasil uji nilai Fhitung yang diperoleh 29.921 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,11 maka dapat diketahui nilai Fhitung > Ftabel, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

8. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .723 ^a | .523 | .505 | 4.735 |
| a. Predictors: (Constant), TOTAL.X3, TOTAL.X1, TOTAL.X2 | | | | |
| b. Dependent Variable: TOTAL.Y | | | | |

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas nilai Adjusted R Square sebesar 0,532 atau 53,2%, yang artinya variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja sebesar 53,2% sedangkan 46,8% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Daehan Global. Hal ini terbukti bahwa nilai thitung sebesar 3.887 > nilai ttabel 1,663 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variabel bebas komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Daehan Global.
2. Variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Daehan Global. Hal ini terbukti bahwa nilai thitung sebesar 7.304 > nilai ttabel 1,663 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variabel bebas motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Daehan Global.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Daehan Global. Hal ini terbukti bahwa nilai thitung sebesar 3.978 > nilai ttabel 1,663 dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya bahwa variabel bebas lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Daehan Global.

DAFTAR REFERENSI

- Afdal, M., & Kasran, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 436–446.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.954>
- Afridah, N., Wibowo, W., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). Implikasi Pemberian Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Bank Brebes. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 1–9.
- Amari, R. O. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ANUGERAH ABADI*. 3(9), 31–41.
- Annisa, muhammad Syaifulloh, M., & Aisyah, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pada Masa Pandemi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Kecamatan Banjarharjo. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 5305–5313.
- Deni, M., Afini, V., Pratisila, M., & Permana, K. W. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas

Sriwijaya. Muhammad Deni, Vivin Afini, Marita Pratisila, Kemas Welly Angga Permana, 6(2), 1–17.

- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Dwi Harini, Dumadi, D. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 41–52.
- Ekonomi, J., Akuntansi, M., Terhadap, K., Karyawan, K., Indomarco, P. T., Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2023). *Artikel+Yeni+Setiani. 1*, 279–292.
- Fitriana, N., Fahmi, M., & Oktaviani, R. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 8(1), 153–161. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1948421%0Ahttps://www.univ-tridianti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/view/535>
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Khojin, N., Ananda, W., Kristiana, A., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance in the Plant Assembly Production. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 106–118.
- Komunikasi, P., Fisik, K., Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). *Semangat Kerja Karyawan Ud . Sukri Dana Abadi Ponorogo*. 4(1), 46–57.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Sucipto, H., Mukson, & Syaifulloh, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 797–806.