

Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Auto Semesta

Rofi Apriliani^{1)*}, Nana Sutisna²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾raprilianirofi@gmail.com

²⁾sutisna.nana1966@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima September 2023;
Perbaikan September 2023;
Diterima September 2023;
Tersedia online Oktober 2023

Riset ini akan menganalisis bagaimana kinerja karyawan PT Bintang Auto Semesta dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif serta pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 80 responden yakni karyawan PT. Bintang Auto Semesta. Kemudian dibantu analisis data dengan menggunakan program SPSSv26. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh analisis regresi linear berganda $Y = 5,547 + 0,193 + 0,350 + 0,339$ dan hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), serta lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), serta lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji T diperoleh sebesar 2,092 (X_1), 3,624 (X_2), serta 3,361 (X_3), t_{tabel} sebesar 1,664 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk $df = 80-3$ serta signifikansi semua variabel independen $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) dan uji F diperoleh hasil sebesar 49,029 dengan f_{tabel} sebesar 2,72 yang dipengaruhi dari tabel distribusi untuk $df = 80-3$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci:

Motivasi
Komunikasi
Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Masuk akal untuk berkonsentrasi pada masalah sumber daya manusia yang berhubungan dengan tempat kerja mengingat pentingnya potensi manusia bagi bisnis (Michael *et al.*, 2023). Maka, penting bagi bisnis untuk memahami kinerja setiap sumber daya manusia (Rahayu *et al.*, 2023). Untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan, dunia usaha harus mampu mengelola dengan sukses dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dan mengelola sumber daya manusianya sebaik-baiknya, terutama dalam setiap langkah yang diambil untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya, dunia usaha harus mampu mempekerjakan sumber daya manusia yang ada saat ini secara efektif. Sumber daya manusia akan dimanfaatkan oleh masing-masing divisi untuk mencapai tujuan perusahaan. Proses perencanaan, pengorganisasian, serta pelaksanaan dilakukan dari tingkat tertinggi, menengah, maupun terendah guna mendorong keberhasilan perusahaan (Sulistiyawan & Santosa, 2022). Memiliki sumber daya manusia yang terbaik akan berdampak pada seberapa baik perusahaan beroperasi. Perusahaan yang baik akan mempertimbangkan kebutuhan karyawannya selain tugas yang diberikan agar mereka mempunyai posisi yang memuaskan (Ratana & Pujiarti, 2021).

Hanya menggunakan pekerjaan berbasis “*jobdesk*” saja tidak akan mencukupi kapasitas manusia; pekerja juga harus menunjukkan keinginan yang kuat untuk menghasilkan pekerjaan yang menguntungkan dan bermanfaat bagi perusahaan (Anisya & Pujiarti, 2022). Motivasi ialah seperangkat sikap serta ide yang dapat menginspirasi orang untuk bekerja menuju tujuan tertentu (Ariyanto & Santosa, 2022). Proses yang mendasari kegigihan serta arah seseorang dalam mencapai tujuan disebut dengan motivasi (Selvina & Santosa, 2023). Sikap maupun keyakinan ini menjadi kekuatan pendorong yang tidak terlihat namun kuat di balik perilaku masyarakat. Karena motivasi dapat berasal dari diri sendiri atau orang lain, maka motivasi tersebut harus diperkuat lagi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sulistiyawan & Santosa, 2022). Motivasi diri dapat membantu orang mencapai tujuan mereka serta membuat bisnis mereka sukses (Ariyanto & Santosa, 2022).

Pengorganisasian serta integrasi berbagai bentuk pekerjaan bergantung pada komunikasi yang efektif, maka penting bagi karyawan untuk mempromosikannya di dalam perusahaan (Handoyo, 2021). Komunikasi ialah tindakan

menyampaikan pesan dari satu orang ke orang lain (Widiyanto *et al.*, 2020). Seseorang akan merasa tidak puas dengan pekerjaan dan komitmennya jika konsep tersebut ditolak atau tidak diikuti. Komunikasi antara rekan kerja, atasan, serta orang-orang yang didelegasikan diperlukan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif maupun efisien (Widiyanto *et al.*, 2020). Komunikasi juga diperkirakan berdampak pada kinerja karyawan. Setiap orang akan lebih mudah memenuhi kewajibannya jika terjalin komunikasi yang baik di tempat kerja. Kesempatan yang terlewatkan untuk berkomunikasi dengan atasan atau rekan kerja akan selalu mengganggu efisiensi karyawan (Topan, 2019).

Lingkungan kerja yang mendukung sehingga bisa memungkinkan karyawan melaksanakan tugas mereka dengan aman serta menyenangkan ialah hal yang penting bagi semua perusahaan untuk memiliki pekerja yang sangat loyal (Sentosa & Pujiarti, 2022). Manakala seorang manajer mudah didekati serta terdapat kecenderungan yang baik dalam hubungan kerja dengan rekan kerja dan manajer (Parameswari, 2018). Motivasi serta semangat karyawan akan meningkat jika lingkungan bahagia yang memenuhi persyaratan mereka dapat meningkatkan semangat maupun kinerja seorang karyawan itu sendiri (Parameswari *et al.*, 2020).

Prestasi kerja seorang karyawan pada suatu perusahaan ataupun korporasi akan memperlihatkan sifat aslinya (Christina, 2019). Kinerja pada dasarnya mengacu pada jumlah nilai yang dapat diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan dalam hal hasil produksi dan layanan yang diberikan (Erlinda & Natalia, 2022). Tingkat keberhasilan pengelolaan suatu perusahaan dari tahun ke tahun ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan oleh ketenagakerjaan yang memiliki suatu perusahaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Temuannya, kinerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas perusahaan (Hendriawan, 2022). Kinerja karyawan yang di bawah standar sering menjadi masalah dalam suatu bisnis.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Berlandaskan Imbron & Pamungkas (2021), manajemen ialah kombinasi ilmu dan seni yang melibatkan perencanaan, organisasi, arahan, maupun pengawasan kinerja perusahaan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan serta target perusahaan. Sementara itu, Rahman (2020), mengklaim bahwasanya manajemen ialah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penyiapan personel, arahan, serta pengawasan anggota perusahaan dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan.

Wahjono (2022), menjelaskan bahwasanya manajemen dapat diartikan sebagai suatu cara, alat, atau teknik yang efektif dan efisien untuk mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Maka, dapat ditafsirkan bahwasanya manajemen ialah suatu teknik yang digunakan dalam perusahaan untuk mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki dengan efektif demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh bisnis tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah implementasi ilmu serta seni yang terkait dengan serangkaian aktivitas dalam mengelola tenaga manusia di dalam suatu perusahaan, lembaga, ataupun korporasi dengan tujuan bisnis yang efektif maupun efisien, sesuai dengan Susan (2019). Daftar tugas yang termasuk dalam manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, seleksi, perekrutan, pelatihan, pengembangan, maupun manajemen risiko.

Berlandaskan Darsana & Sukaarnawa (2023), manajemen sumber daya manusia ialah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian dalam pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, maupun pemisahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan akhir perusahaan, individu, serta komunitas.

Sedangkan Arraniri *et al.* (2021), bahwasanya manajemen sumber daya manusia sebagai upaya pengembangan serta pemanfaatan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran, baik individu, perusahaan, masyarakat, nasional, ataupun internasional.

Mengacu pada definisi-definisi di atas, konsep manajemen sumber daya manusia mencakup ilmu yang berkaitan dengan delegasi individu serta tugas mereka di dalam perusahaan, dengan tujuan mencapai efektivitas ataupun efisiensi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu tujuan individu maupun tujuan perusahaan itu sendiri.

Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Berlandaskan Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia melibatkan sejumlah tugas kunci yang harus dijalankan dengan efektif untuk mendukung kesuksesan perusahaan. Tugas pertama ialah perencanaan, yang mencakup pengorganisasian tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan bisnis dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kerangka perencanaan ini, program ke karyawan diputuskan sebagai bagian integral dari

strategi perusahaan, yang mencakup aspek-aspek seperti pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, disiplin, dan pemutusan hubungan kerja.

Tugas ke-dua ialah pengorganisasian, yang melibatkan pembagian kerja, delegasi kekuasaan, hubungan kerja, integrasi, serta koordinasi antara semua personel dalam struktur perusahaan yang digambarkan dalam bagan organisasi. Tugas ke-tiga ialah pengarahan, yang mengharuskan semua individu dalam organisasi diarahkan untuk berkolaborasi dan bekerja efektif demi mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.

Tugas ke-empat ialah pengendalian, yang merupakan langkah-langkah yang diambil untuk memastikan bahwa semua personel mengikuti kebijakan perusahaan dan menjalankan tugas mereka sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan, tindakan korektif diambil, serta rencana diperbarui.

Tugas ke-lima ialah pengadaan, yang mencakup proses perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi, serta integrasi karyawan baru agar sesuai dengan kebutuhan bisnis. Tugas ke-enam ialah pengembangan, yang mengacu pada upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, serta moral karyawan melalui instruksi maupun pelatihan.

Tugas ke-tujuh ialah kompensasi, yang mencakup pemberian imbalan dalam bentuk remunerasi, baik berupa uang tunai maupun komoditas, kepada karyawan sebagai penghargaan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Tugas terakhir ialah pemberhentian, yang terjadi ketika hubungan kerja antara individu serta perusahaan berakhir. Ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan, seperti masalah pribadi karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, ataupun pensiun. Semua tugas-tugas ini ialah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja serta keberhasilan perusahaan.

Motivasi

Berlandaskan Selvina & Santosa (2023), motivasi kerja dapat tercermin dalam tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan. Ketika karyawan memiliki antusiasme terhadap tugas mereka, mereka cenderung beroperasi dengan tingkat kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi juga cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam lingkungan kerja perusahaan (Sulistiyawan & Santosa, 2022).

Pandangan Ahmed seperti yang diungkapkan dalam riset Febe (2021), menjelaskan bahwasanya motivasi ialah upaya individu untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Maka, motivasi ialah salah satu faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja (Sihombing, 2022). Sumampouw juga menegaskan bahwa motivasi ialah elemen kunci dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Setiawan, 2019). Tanpa motivasi, tidak semua karyawan akan dengan sukarela menggunakan seluruh potensi mereka dengan optimal. Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka.

Berlandaskan berbagai pandangan ini, dapat ditafsirkan bahwasanya motivasi ialah semangat yang mendorong seorang karyawan untuk menunjukkan perilaku yang optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membantu karyawan mencapai kinerja terbaik mereka.

Indikator Motivasi

Berlandaskan Hasibuan yang dikutip oleh Salim (2020), indikator motivasi kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek. Pertama, terdapat kebutuhan fisik yang mencakup persyaratan fasilitas pendukung yang dapat diakses di lingkungan kerja, seperti fasilitas kantor yang memudahkan pelaksanaan tugas sehari-hari (Selvina & Santosa, 2023). Selanjutnya, ada kebutuhan akan rasa aman, yang mencakup kemandirian dari berbagai faktor berbahaya seperti ketakutan, kekhawatiran, serta bahaya fisik, maupun stabilitas, ketergantungan, serta tidak ketinggalan mengenai perlindungan. Terakhir, ada kebutuhan sosial, yang berkaitan dengan pemenuhan tujuan sosial secara kolektif, misalnya melalui hubungan interpersonal yang positif.

Sihombing (2022), juga mengungkapkan bahwasanya motivasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, serta semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Dengan merujuk pada pandangan para ahli di atas, dapat ditafsirkan bahwasanya indikator motivasi memegang peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan serta memberikan mereka dorongan yang kuat untuk berkinerja lebih baik dalam tugas-tugas mereka. Dengan tanpa motivasi, karyawan mungkin tidak akan mengoptimalkan keterampilan mereka secara maksimal dalam lingkungan kerja.

Komunikasi

Berlandaskan Lubis (2021), komunikasi dapat diartikan sebagai proses pengiriman atau penerimaan pesan dari satu individu ke individu lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui berbagai bentuk seperti komunikasi tertulis, lisan, atau bahasa nonverbal. Konsep ini juga diterangkan oleh Handoko dalam Irene (2021), sebagai proses pemindahan makna, yang melibatkan gagasan atau informasi, dari satu individu ke individu lainnya.

Lebih lanjut, Devina dan Anu dalam Rahakbauw & Irawan (2021), mengungkapkan bahwasanya komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta kepuasan kerja tersebut dapat mendorong semangat kerja yang tinggi pada karyawan, seperti yang ditegaskan oleh Lestari & Janamarta (2021).

Mengacu pada beberapa definisi tersebut, komunikasi ialah suatu tindakan yang melibatkan pengiriman serta penerimaan pesan melalui berbagai media, yang dalam konteks ini ialah antara karyawan. Tujuannya ialah untuk meningkatkan tingkat kebahagiaan serta moral seorang karyawan.

Proses Komunikasi

Miftahthoha dalam riset yang dilakukan oleh Lori (2020), menggarisbawahi bahwasanya keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, serta kesetaraan ialah elemen-elemen kunci dalam komunikasi interpersonal yang efektif. Berlandaskan penjelasan yang disampaikan oleh Hermawan (2023), elemen-elemen ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Pertama, keterbukaan dalam komunikasi interpersonal mencakup dua faktor utama. Yang pertama ialah keinginan untuk bersikap terbuka terhadap setiap individu yang kita temui. Ini bertujuan agar individu tersebut tidak terhalang untuk menerima informasi dan berkomunikasi dengan jujur tentang diri mereka, terutama jika informasi tersebut dianggap relevan dalam konteks percakapan dengan lawan bicara. Yang ke-dua ialah dorongan untuk merespons dengan jujur terhadap semua rangsangan yang diberikan kepada kita (Christina, 2019).

Kedua, empati ialah kemampuan untuk merasakan dan memahami perasaan orang lain, serta mencoba untuk melihat situasi dari sudut pandang mereka. Ini melibatkan ketidakhakimi tindakan atau sikap orang lain sebagai benar atau salah. Ke-tiga, dukungan memiliki peran penting dalam mendukung komunikasi interpersonal yang efektif. Terkadang, dukungan dapat dinyatakan secara verbal, sementara pada saat lain, itu dapat hadir dalam bentuk tidak terucapkan. Baik bentuk terucap maupun tidak terucap dari dukungan memiliki nilai positif dalam meningkatkan kualitas komunikasi. Namun, komunikasi interpersonal tidak dapat berhasil dalam lingkungan yang tidak bersahabat.

Ke-empat, kepositifan dalam komunikasi menekankan pentingnya memberikan perhatian positif kepada orang lain. Hal ini dapat membantu mempertahankan komunikasi yang baik dan menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi yang produktif. Terakhir, kesetaraan dalam komunikasi interpersonal tidak berarti bahwa orang-orang yang berinteraksi harus memiliki kesamaan dalam segala hal. Komunikasi dapat tetap efektif ketika individu beroperasi dalam lingkungan yang adil dan sebanding.

Sebagai tambahan, Ololube, seperti yang disebutkan dalam riset oleh Pratiwi & Netra (2020), menggambarkan komunikasi sebagai sebuah proses di mana individu, perusahaan, serta masyarakat menciptakan, mengirimkan, maupun menggunakan informasi untuk mengkoordinasikan interaksi mereka dengan orang lain. Darmawan juga menegaskan bahwa komunikasi ialah inti dari fungsi kelompok, perusahaan, ataupun masyarakat apa pun. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman yang baik tentang komunikasi interpersonal ialah kunci keberhasilan dalam berbagai konteks sosial serta organisasional.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja, yang didefinisikan oleh Basuki & Susilowati dalam Sentosa & Pujiarti (2022), merujuk pada segala sesuatu yang ada dalam lingkungan yang dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi individu atau kelompok dalam menjalankan aktivitas mereka. Faktor lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka, seperti yang dijelaskan oleh Setia (2022), baik dari segi teknis maupun sosial. Tempat kerja juga menjadi elemen yang mengelilingi karyawan dan memiliki potensi untuk berdampak pada tugas yang mereka emban, seperti yang disebutkan oleh (Febe, 2021).

Lingkungan kerja, sebagaimana dikonseptualisasikan oleh Rachel & Kusnawan (2022), ialah entitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas mereka. Hal ini dapat diukur melalui beragam indikator lingkungan kerja, sesuai dengan Saputra (2022).

Dengan merujuk pada berbagai definisi yang telah diberikan oleh para ahli di atas, dapat ditafsirkan bahwasanya lingkungan kerja mencakup semua yang ada di sekitar karyawan, baik dalam dunia maya maupun fisik, yang memiliki potensi untuk memengaruhi pelaksanaan tugas yang mereka emban (Sugandha, 2019). Lingkungan kerja yang menciptakan suasana yang positif memiliki kemampuan untuk memotivasi individu dalam menjalankan tugas mereka dan bahkan dapat mendorong munculnya loyalitas terhadap perusahaan (Sentosa & Pujiarti, 2022).

Kinerja Karyawan

Sihombing (2022), menjelaskan bahwasanya kinerja individu merujuk pada pencapaian seseorang dalam pekerjaan, yang diukur berdasarkan standar yang berlaku dalam peran atau pekerjaan mereka. Pandangan serupa diungkapkan oleh Handoyo (2021), yang menekankan bahwasanya kinerja karyawan berkaitan dengan sejauh mana mereka berhasil mencapai tujuan serta tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam konteks lingkungan kerja.

Sebaliknya, Topan (2019), mengartikan kinerja sebagai hasil yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu, tanpa memandang apakah itu berfokus pada laba atau tidak. Sementara itu, Christina (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan terkait dengan hasil kerja individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang dapat diukur dari produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kualitas pekerjaan.

Erlinda & Natalia (2022), menjelaskan bahwa kinerja karyawan ialah hasil dari gabungan antara kemampuan individu, motivasi, dan peluang yang ada di lingkungan kerja, yang dapat diukur berdasarkan sejauh mana karyawan memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Hendriawan (2022), juga mencirikan kinerja sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan.

Sementara itu, Setia (2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan melibatkan tingkat pencapaian individu terhadap tujuan yang telah ditetapkan, melibatkan usaha, tingkat keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan dalam mengatasi tantangan. Dalam konteks bisnis, penting bagi perusahaan untuk memahami kinerja karyawan sebagai kunci keberhasilan, karena kinerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta efisien. Maka, penting bagi bisnis untuk menerapkan strategi pendukung guna meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Lubis (2021).

III. METODE

Jenis Penelitian

Riset kuantitatif, sesuai dengan Sugiyono (2019), ialah sebuah metode untuk menguji teori tertentu dengan menyelidiki hubungan antara berbagai variabel. Variabel ini diukur menggunakan alat riset untuk menghasilkan data numerik yang dapat diolah secara statistik untuk analisis lebih lanjut. Sementara itu, Tanzeh & Arikunto (2020), mengemukakan bahwasanya riset deskriptif ialah pendekatan penelitian yang digunakan untuk menentukan nilai dari suatu variabel bebas, baik itu satu variabel atau lebih (variabel independen), tanpa perlu melakukan perbandingan atau mengaitkannya dengan variabel lainnya.

Dalam konteks ini, periset memanfaatkan metode riset kuantitatif untuk mengungkap pengaruh variabel komunikasi (X_1), motivasi (X_2), serta lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Pendekatan ini memungkinkan periset untuk mengukur maupun menganalisis secara statistik bagaimana variabel ini berinteraksi satu sama lain dalam upaya untuk memahami dinamika serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data dapat dibedakan menjadi dua kategori utama: Data Primer serta Data Sekunder. Data Primer ialah informasi yang diperoleh langsung oleh periset data dari sumbernya, serta sumber ini biasanya merupakan orang pertama yang memiliki informasi asli (Sugiyono, 2019). Di sisi lain, Data Sekunder ialah informasi yang tidak diperoleh langsung oleh periset data dari sumbernya, melainkan bisa diperoleh melalui perantara, seperti melalui orang lain ataupun dari dokumen tertulis (Tanzeh & Arikunto, 2020).

Sumber Data dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis utama: Sumber Data Primer serta Sumber Data Sekunder. Sumber Data Primer ialah sumber informasi yang diperoleh secara langsung oleh periset data dari sumber utama, biasanya dalam konteks riset dilakukan oleh periset secara langsung di tempat ataupun dari sumber yang relevan dengan riset (Sugiyono, 2019). Sebaliknya, Sumber Data Sekunder ialah sumber informasi yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, sering kali melibatkan penggunaan informasi yang telah ada, seperti dokumen ataupun data yang telah dikumpulkan oleh orang lain.

Populasi dan Sampel

Populasi ialah suatu wilayah umum yang dapat terdiri dari berbagai subjek ataupun objek yang memiliki kualitas ataupun karakteristik khusus yang ditentukan oleh periset untuk memungkinkan penelitian lebih mendalam. Ini merupakan gambaran umum dari kelompok yang ingin dipelajari dalam riset (Tanzeh & Arikunto, 2020).

Sampel, di sisi lain, ialah teknik pengambilan bagian yang mewakili dari populasi. Jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, maka ini disebut sebagai pengambilan sampel jenuh (Sugiyono, 2019). Dalam riset ini, misalnya, 80 karyawan yang bekerja di PT.Bintang Auto Semesta dipilih sebagai sampel riset untuk mencerminkan populasi yang lebih besar.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer serta data sekunder. Data primer ialah jenis data yang diperoleh melalui upaya langsung dari periset sendiri. Ini berarti bahwa periset secara aktif terlibat dalam proses pengumpulan data, baik melalui observasi, wawancara, ataupun eksperimen (Sugiyono, 2019). Berlandaskan Tanzeh & Arikunto (2020), data primer ialah temuan dari kerja keras periset sendiri.

Di sisi lain, data sekunder ialah data yang diperoleh dari sumber lain, bukan dari periset sendiri. Sumber data ini mungkin melibatkan orang lain ataupun dokumen yang telah ada sebelumnya. Berlandaskan Sugiyono (2019), data

sekunder ialah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh periset, melainkan melalui perantara, seperti informasi dari pihak lain ataupun dari dokumen yang sudah ada. Dalam riset, kedua jenis data ini dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan maupun tujuan riset.

Teknik Analisis Data

Dalam kerangka riset ini, digunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26 sebagai alat analisis utama. Berbagai teknik pengujian serta analisis data telah diterapkan secara cermat dan teliti untuk mencapai hasil yang akurat dan menyeluruh. Proses ini mencakup teknik-teknik yang merujuk pada riset sebelumnya, seperti yang dijelaskan dalam riset Sugiyono (2019). Hasil dan kesimpulan yang ditemukan melalui proses analisis ini diharapkan dapat memberikan jawaban yang memadai terhadap pertanyaan riset yang diajukan serta memenuhi tujuan riset secara keseluruhan. Dengan demikian, penggunaan SPSS dan teknik analisis yang telah diadopsi menjadi kunci dalam upaya meraih pemahaman mendalam terkait masalah yang diriset.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.812 ^a	.659	.646	2.642

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi*

Sumber: Periset

Berdasarkan data dalam Tabel 1, dapat mengambil beberapa kesimpulan penting. Pertama, Model 1 menunjukkan bahwa kolom R memiliki koefisien korelasi sebesar 0,812. Ini berarti bahwa faktor-faktor seperti motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, semakin tinggi koefisien korelasi, semakin besar dampaknya.

Selanjutnya, jika mengkuadratkan koefisien korelasi ini ($0,812 \times 0,812$), maka mendapatkan nilai 0,659, yang juga dikenal sebagai koefisien determinasi atau *R Square*. Ini mengindikasikan bahwasanya sekitar 65,9% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beberapa faktor seperti motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja. Sisanya, sekitar 34,1%, mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Kemudian, nilai *R Square* yang disesuaikan ialah 0,646, yang memberikan gambaran yang lebih akurat tentang seberapa baik model ini cocok dengan data yang ada. Terakhir, melihat bahwasanya standar *error* untuk estimasi ialah 2,642, sedangkan standar deviasi kinerja karyawan ialah 4,440, sesuai dengan data dari Tabel 1. Dalam hal ini, standar *error* lebih rendah dari standar deviasi, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan ialah model yang dianjurkan untuk menjelaskan hubungan antara beberapa faktor tersebut serta kinerja karyawan.

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Tabel 2. Uji T

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,547	3,371		1,645	,104
	Motivasi	,193	,092	,178	2,092	,040
	Komunikasi	,350	,097	,386	3,624	,001
	Lingkungan Kerja	,339	,101	,352	3,361	,001

Sumber: Periset

Informasi di atas menunjukkan bahwa uji t digunakan dalam kolom t untuk membandingkan t_{hitung} serta t_{tabel} serta untuk menentukan apakah hipotesis sebelumnya benar. Terdapat kriteria yang harus dipenuhi untuk

menerima atau menolak hipotesis nol (H_0). Secara khusus, H_0 akan disetujui serta H_a ditolak jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sebaliknya, H_0 akan ditolak jika t_{hitung} melebihi t_{tabel} , sementara H_a akan diterima.

Nilai t_{hitung} untuk motivasi ialah 2,092, sedangkan nilai distribusi t_{tabel} ialah 1,66488 dengan tingkat kepercayaan pengujian sebesar 95% serta tingkat kesalahan sebesar 5%. Maka, ketika t_{hitung} motivasi (2,092) lebih besar dari t_{tabel} (1,66488), H_0 akan ditolak serta H_a disetujui.

Demikian pula, t_{hitung} untuk komunikasi ialah 3,624, melebihi nilai t_{tabel} yang sama (1,66488) dengan tingkat kepercayaan yang sama. Maka, H_0 untuk komunikasi juga ditolak serta H_a diterima.

Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja ialah 3,361, yang kembali melebihi nilai t_{tabel} (1,66488) dengan parameter yang sama. Maka, H_0 untuk lingkungan kerja juga ditolak serta H_a disetujui.

Selain itu, temuan analisis menunjukkan angka korelasi antara motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja dengan regresi linier berganda. Angka korelasi motivasi ialah 0,178, angka korelasi komunikasi ialah 0,386, dan angka korelasi lingkungan kerja ialah 0,352.

Terakhir, pengujian probabilitas dilakukan pada kolom Sig. Jika probabilitasnya kurang dari 0,05, H_0 akan ditolak serta H_a disetujui. Namun, jika probabilitasnya lebih besar dari 0,05, H_0 akan diterima serta H_a ditolak. Nilai probabilitas untuk motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja semuanya di bawah ambang batas 0,05, sesuai dengan yang ditunjukkan dalam kolom sig. Maka, H_0 ditolak serta H_a diterima.

• Uji F

Nilai dalam F_{tabel} dihitung dengan menggunakan tabel f serta tingkat kesalahan setara dengan 5%, dengan df: $80-3=77$. Maka, temuan dari distribusi normal tabel f ialah sekitar 2,72, yang dapat ditemukan dalam tabel analisis variansi (Anova). Dalam konteks ini, jika hasil perhitungan f_{hitung} lebih besar dari nilai dalam f_{tabel} , yaitu $49,029 > 2,72$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, serta hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan probabilitas sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05 memperlihatkan bahwasanya motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji F

Model	Anova ^a			F	Sig.	
	Sum of Squares	df	Mean Square			
1	Regression	1026,934	3	342,311	49,029	,000 ^b
	Residual	530,616	76	6,982		
	Total	1557,550	79			

Sumber: Periset

V. KESIMPULAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Auto Semesta

Berlandaskan temuan pengujian hipotesis, korelasi antara motivasi serta kinerja karyawan ialah 0,040 dengan skor kurang 0,05 serta t_{hitung} 2,092 $>$ t_{tabel} 1,664. Motivasi memiliki pengaruh yang menguntungkan serta berdampak signifikan maupun parsial atas kinerja karyawan pada PT Bintang Auto Semesta, yang mengarah pada konklusi bahwasanya H_1 diterima.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Auto Semesta

Hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan ialah 0,001 dengan skor kurang 0,05 serta t_{hitung} 3,624 $>$ t_{tabel} 1,664, sesuai dengan temuan pengujian hipotesis. Dengan adanya informasi diatas maka bisa dikatakan H_2 diterima yang memperlihatkan bahwasanya komunikasi berpengaruh positif serta signifikan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Auto Semesta.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Auto Semesta

Pengaruh lingkungan kerja atas kinerja karyawan ditunjukkan sebesar 0,001 kurang dari 0,05 serta t_{hitung} 3,361 $>$ t_{tabel} 1,664 berlandaskan temuan pengujian hipotesis. Berlandaskan hal tersebut maka, bisa dikatakan bahwasanya H_3 diterima yang memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik serta berpengaruh signifikan maupun parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Auto Semesta.

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Auto Semesta

Berlandaskan temuan pengujian hipotesis bisa dikonklusi bahwasanya H_4 diterima karena adanya pengaruh secara bersamaan motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang Auto Semesta, dengan nilai F_{hitung} (49,029) $>$ F_{tabel} (2,72) serta signifikansi 0,00 kurang dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisya, C., & Pujiarti. (2022). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN, DAN PENGALAMAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT MITRA ELEKTRO PERKASA)*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Ariyanto, A., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Mutasi Rotasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT Kantuna Boga Makmur). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 26–33.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Christina, A. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIMBINGAN BELAJAR STARKID'S*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Erlinda, E., & Natalia, N. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(1).
- Febe, F. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Teguh Pesona. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Handoyo, J. B. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JACPA EDUCARE INDONESIA*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi. Cetakan ke-12*. Bumi Aksara.
- Hendriawan, D. (2022). *PENGARUH KOMUNIKASI LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK CENTRAL ASIA TBK KANTOR CABANG SUPERMAL KARAWACI*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Hermawan, S. O. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Selaras Pertiwi. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 288–294.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Irene, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover pada PT. Gunadaya Inti Sejati. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Lestari, O. D., & Janamarta, S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Adilmart-Tangerang Production Department). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 618–625.
- Lori, P. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk–Toyota Sales Operation Cabang Pasar Kemis*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Lubis, D. S. W. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DENNY'S PERSADA COORPORATION. *LITERASI JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 3(1), 93–103.
- Michael, M., Pujiarti, P., & Andy, A. (2023). The Effect Of Training, Career Path, And Compensation On Employee Performance At Pt Gosyen Pacific Suskesmakmur. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 21(2), 169–176.
- Parameswari, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai. *Ilmu Komunikasi Universitas Buddhi Dharma*, 5.
- Parameswari, R., Tholok, F. W., & Pujiarti, P. (2020). the Effect of Professionalism on Employee Work Productivity At Sakura Jaya Company. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 18(2), 56–68.
- Pratiwi, N. M. A. Y., & Netra, I. G. S. K. (2020). Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Guru Di Smp Negeri 5 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2475. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p01>
- Rachel, A. P. R., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 120–130.
- Rahakbauw, O. D., & Irawan, D. A. (2021). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian lapangan di PT Gelatik Supra. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Studi Pembangunan*, 28.
- Rahayu, P. P., Santosa, S., Sampe, F., & Hatta, H. R. (2023). Workload, Emotional Intelligence, And Intellectual Intelligence On Employee Performance At Maranatha Christian University. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 680–692.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1–23.
- Ratana, S., & Pujiarti. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Work From Home Terhadap Produktivitas Kerja

- Pada PT. Andesen Jaya Plastik. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Salim, R. O. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PUTRA JAYA CAP GAJAH)*. KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma.
- Saputra, A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR REGIONAL 2 JAKARTA 10004*. Universitas Buddhi Dharma.
- Selvina, K., & Santosa, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sales Promosi Pt. World Innovative Telecommunication (Cabang Area Jakarta Utara). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 253–263.
- Sentosa, A., & Pujiarti, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. Hippo Prima Plast. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 50–55.
- Setia, A. D. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia*. Universitas Buddhi Dharma.
- Setiawan, E. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLORIA KARYA SUKSES*. Universitas Buddhi Dharma.
- Sihombing, F. G. (2022). *Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia*. Universitas Buddhi Dharma.
- Sugandha, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI). *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 38–47.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.
- Sulistiyawan, A., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Intensi Turnover Tenaga Kerja PT. Fradisil Jaya Heiwa. *Fradisil Jaya Heiwa*, 2(2).
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 43, 22–34.
- Topan, E. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MILAN ECOWOOD INDONESIA*. Universitas Buddhi Dharma.
- Wahjono, S. I. (2022). Manajemen dan Peran Manajer. *Universitas Muhammadiyah Surabaya*.
- Widiyanto, G., Sugandha, S., Hendra, H., Parameswari, R., & Kusnawan, A. (2020). The Role of Communication, Product Knowledge, Creativity and Empathy to Increase Purchase Interest. *The Role of Communication, Product Knowledge, Creativity and Empathy to Increase Purchase Interest*, 83, 783–796.