

## Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akrilik Kurnia Kencana

Iska Febrydayani<sup>1)\*</sup> Canggih Gumanky Farunik<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup> iskafebrydayani49@gmail.com

<sup>2)</sup> cangghgf@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 2025;  
Perbaikan 2025;  
Diterima 2025;  
Tersedia online 2025;

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Komunikasi  
Lingkungan Kerja  
Motivasi  
Kinerja Karyawan

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Akrilik Kurnia Kencana. Sebanyak 43 partisipan mengisi kuesioner, dan data dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Berbagai uji statistik, termasuk uji t dan F, regresi linier berganda, reliabilitas, normalitas data, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan koefisien korelasi, digunakan dalam studi data ini. SPSS versi 25 juga digunakan. Atmosfer tempat kerja, motivasi karyawan, dan komunikasi menyumbang 81,6% varians indikator kinerja, berdasarkan nilai R-kuadrat penelitian sebesar 0,816, atau 81,6%. Namun, 18,4% sisanya disebabkan oleh variabel atau kejadian tambahan di luar cakupan penelitian ini. Di antara faktor-faktor yang nilai t-hitungnya melampaui nilai t-tabel, berdasarkan hasil uji-t, adalah motivasi (4,595), lingkungan kerja (4,806), dan komunikasi (3,291), yang semuanya melampaui nilai t-tabel sebesar 1,68385. Pada PT. Akrilik Kurnia Kencana, variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh ketiga faktor independen, yang ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai F hitung sebesar 57,651 melampaui nilai F ambang batas 2,83 dan tingkat signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, uji F untuk model ketiga menghasilkan temuan yang signifikan. Di PT. Kurnia Kencana, bagaimana Anda menilai kinerja karyawan Anda? Acrylic dipengaruhi secara positif oleh motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi, berdasarkan nilai t dan nilai F, yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## I. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia secara strategis merupakan fungsi penting bagi setiap perusahaan. Keberhasilan setiap bisnis atau nirlaba bergantung pada sumber daya manusianya, baik saat ini maupun di masa depan. Oleh karena itu, sumber daya manusia

dipandang sebagai aset paling berharga bagi sebuah perusahaan. Jika ingin tetap bertahan, mereka perlu berinvestasi pada sumber daya manusianya. Untuk menciptakan sinergi dan kesatuan yang kohesif, sumber daya yang kuat ini harus digunakan bersama-sama. Dengan demikian, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membina kerja sama tim yang produktif dalam organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada kesuksesan finansial. Oleh karena itu kualitas SDM mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan.

Karena manusia harus berinteraksi dengan orang lain, kelompok, dan komunitas agar dapat berfungsi dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi yang efektif sangat penting untuk kehidupan. Pertukaran informasi antara komunikator dan penerima dalam suatu organisasi, serta antara pemimpin dan karyawan, dan antar karyawan itu sendiri, bergantung pada komunikasi. Sangat mustahil setiap aktivitas kerja yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi akan berjalan sesuai rencana jika komunikasi di dalam organisasi tidak memadai. Komunikasi yang efektif akan meningkatkan motivasi pekerja untuk menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja suatu organisasi harus diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja karyawan dapat memengaruhi dan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Namun, kinerja karyawan dapat menurun dalam lingkungan kerja yang buruk. Karyawan merasa dihargai oleh organisasi ketika mereka bekerja di lingkungan yang suportif. Untuk menjamin karyawan dapat berkinerja sebaik-baiknya dan mengembangkan potensi penuh mereka, perusahaan harus berkonsentrasi merancang lingkungan kerja yang nyaman dan ideal.

Motivasi seseorang dapat datang dari dalam dan luar dirinya. Oleh karena itu, individu cenderung lebih menginvestasikan pengetahuan, energi, dan waktu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Individu yang terinspirasi dan termotivasi adalah individu yang mampu mengarahkan antusiasmenya ke arah yang konstruktif dan orisinal. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menanamkan rasa tanggung jawab kepada karyawan, meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi, dan meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memotivasi karyawan agar mengubah perilaku mereka sesuai dengan keinginan perusahaan

PT. Akrilik Kurnia Kencana sebagai Perusahaan yang bergerak dibidang Manufaktur yang memproduksi Styrofoam terus berupaya menjaga kualitas produk dan pelayanan kepada konsumen. Berdasarkan dari pengamatan peneliti di PT. Akrilik Kurnia Kencana dalam pelaksanaannya masih ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Beberapa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan dari pengamatan peneliti di PT. Akrilik Kurnia Kencana ditemui beberapa masalah yang berpotensi mengurangi tingkat kinerja karyawan. Kurangnya apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berprestasi menyebabkan karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja. Selanjutnya, bau mesin pabrik dan mesin produksi yang berisik menyebabkan karyawan kurang fokus dalam bekerja,

## II. METODE

### Populasi

Sugiyono (2018:55) mendefinisikan populasi sebagai kategori luas yang terdiri dari individu atau benda yang dipilih oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan menarik kesimpulan berdasarkan atribut tertentu.

### Sampel

Sampel, sebagaimana didefinisikan oleh Parameswari dkk., 2021 dalam (Tomy Saputra & Eso Hernawan, 2023), adalah “kuantitas dan susunan populasi atau bagian dari populasi yang telah dikumpulkan menggunakan prosedur tertentu untuk mencerminkan populasi tersebut”.

Pengambilan sampel jenuh, juga dikenal sebagai sensus, adalah teknik untuk memilih sampel ketika total populasi kecil, khususnya kurang dari 30, atau ketika penulis ingin menarik kesimpulan dengan kesalahan sekecil mungkin, menurut Sugiyono dalam Masturi et al., 2021.

Dari keterangan sampel diatas penulis mengambil responden dari PT. Akrilik Kurnia Kencana sebanyak 43 orang.

### Pengumpulan Data

#### Kuesioner (Angket)

Menurut Sujarweni (2020:445) Peserta mengisi pernyataan tertulis atau pertanyaan sebagai bagian dari kuesioner, yang merupakan teknik pengumpulan data. Untuk mengumpulkan data, peneliti mendistribusikan survei daring atau elektronik menggunakan Google Formulir.

### Teknik Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Sinambela (2021) Tingkat keakuratan alat ukur dalam menangkap substansi sebenarnya yang diukur dikenal sebagai validitas dalam penelitian. Validitas jawaban kuesioner dapat dinilai menggunakan uji validitas ini. Jika pertanyaan dalam instrumen atau kuesioner benar-benar mewakili hal yang ingin dinilai, maka kuesioner tersebut dianggap valid.

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi dari X dan Y

$x$  = Nilai produk

$n$  = Jumlah sampel atau responden

$\sum x$  = Jumlah skor dalam variabel X

$\sum y$  = Jumlah skor dalam variabel Y.

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor X.

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y.

$\sum xy$  = Jumlah skor perkalian X dan Y.

## **b. Uji Reliabilitas**

Klaim Ghozali (2018:74):

Kuesioner, sebagai indikator suatu variabel atau konstruk, dapat diuji menggunakan uji reliabilitas.

Kuesioner seseorang dianggap kredibel jika memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Ghozali (2018:47), menyatakan bahwa ketergantungan dinilai dengan memeriksa Alpha Crobach, yang harus  $> 0,70$ .

## **c. Uji Normalitas**

Menurut Priyanto (2018:23):

Untuk mengetahui apakah nilai-nilai dari regresi terdistribusi normal, uji normalitas residual digunakan.

## **d. Uji Multikolinearitas**

Menurut Priyanto (2018:20):

Multikolinearitas terjadi ketika nilai korelasi 1 atau lebih tinggi menunjukkan hubungan linear yang kuat antara semua atau hampir semua variabel independen dalam model regresi.

Model regresi yang efektif tidak boleh menyertakan variabel independen yang berkorelasi sempurna atau hampir sempurna satu sama lain. Ketidakakuratan yang signifikan dan koefisien korelasi yang tidak jelas merupakan contoh multikolinearitas.

### e. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyanto (2018:23):

Heteroskedastisitas menunjukkan suatu kondisi dalam data model regresi yang ditandai dengan varians residual yang tidak merata. Heteroskedastisitas harus dihindari dalam model regresi yang efektif.

### f. Regresi – Linear Berganda

Metode statistik yang menggabungkan satu atau lebih faktor yang memengaruhi variabel dependen disebut regresi berganda linier. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen, dan faktor independen yang memengaruhinya meliputi motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi.

### g. Uji T (Uji Parsial)

Dengan asumsi semua variabel lain tetap sama, uji-t bertujuan untuk menentukan apakah satu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Tujuan utama studi statistik ini adalah untuk mengetahui faktor penjelas mana yang paling berkontribusi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

### h. Uji F (Uji Simultan)

Uji F menunjukkan variasi temporal dalam dampak variabel independen terhadap variabel dependen; ini merupakan uji kesesuaian. Statistik F dapat digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Jenis Komunikasi	1. Komunikasi atasan	Ordinal
		1. Komunikasi atasan	
	2. Komunikasi bawahan		
	Hambatan Komunikasi	3. Komunikasi internal	
		4. Komunikasi eksternal	
		5. Komunikasi formal	

		6. Komunikasi informatif
		7. Komunikasi persuasive
		8. Komunikasi regulative
		9. Komunikasi yang mudah dipahami
		10. Bahasa yang jelas

Sumber : Danang Sunyoto & Burhanudin dalam (Lori, 2020)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Kebersihan	Ordinal
		2. Penerangan	
		3. Suara bising	
		4. Suhu udara	
		5. Fasilitas	
		6. Sirkulasi udara	
		7. Dekorasi atau tata letak	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	8. Hubungan atasan dengan karyawan	
		9. Hubungan dengan sesama rekan kerja	
		10. Keamanan di tempat bekerja	

Sumber : Sedarmayanti (2017:27), Jaya (2022), Sedarmayanti dalam (Bukhari & Effendi, 2019)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X3)	Fisiologis	1. Penghasilan.	Ordinal
		2. Insentif.	
	Keselamatan dan rasa aman	3. Standar Keselamatan Kerja.	
		Sosial	
	5. Sifat Kekeluargaan		
	6. Kejujuran		
	Penghargaan	7. Pujian dari Pimpinan.	

		8. Perasaan dihargain	
	Aktualissi diri	9. Pengembangan Diri	
		10. Melatih untuk menjadi yang terbaik.	
Sumber: (Busro, 2018, p.56) "Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia"			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Faktor Kemampuan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Teliti 4. Inisiatif 5. Target	Ordinal
	Faktor Motivasi	6. Tanggung Jawab 7. Kejujuran 8. Kemandirian 9. Prestasi Pekerjaan 10. Ketaatan	
Sumber: Nikamabi (Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FC Plasindo Aprissa dan Toni Yoyo, 2022).			

### III. HASIL

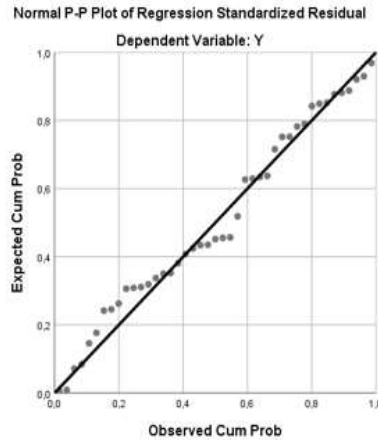
Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komunikasi	,940	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	,939	Reliabel
3.	Motivasi	,955	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	,930	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

### Uji Normalitas

Gambar 1 Grafik P-Plot



Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Titik-titik pada Gambar 1 yang sejajar dengan garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, yang menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi ini.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		43	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,10100994	
Most Extreme Differences	Absolute	,103	
	Positive	,103	
	Negative	-,094	
Test Statistic		,103	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,709 <sup>e</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,697
		Upper Bound	,720

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Nilai residu pada tabel distribusi dianggap normal karena hasil signifikansi uji normalitas One Sample K-S adalah 0,200 yang lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3 Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,937	2,879		,673	,505		
	X1	,248	,075	,283	3,291	,002	,637	1,570
	X2	,400	,083	,428	4,806	,000	,594	1,684
	X3	,309	,067	,381	4,595	,000	,688	1,454

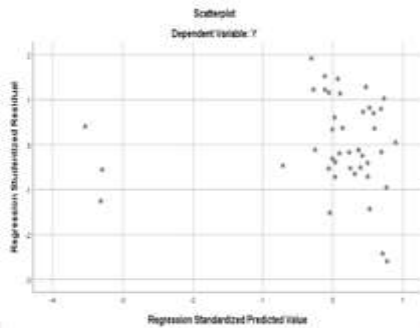
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Sebagaimana dapat diamati pada tabel di atas, temuan untuk variabel Komunikasi ( $0,637 > 0,10$ ), Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja ( $0,594 > 0,10$ ) dan motivasi ( $0,688 > 0,10$ ) tidak berada dalam rentang toleransi 0,10. Nilai variabel berikut (X1, X2, dan X3) ditampilkan ketika VIF kurang dari 10: komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Nilai-nilai ini masing-masing adalah 1,570, 1,684, dan 1,454. Oleh karena itu, sangat kecil kemungkinan kedua set data tersebut menunjukkan multikolinearitas.

### Uji Hetteroskedasttisitias

**Gambar 2 Scatterplot**



Sumber : Hasil ollah datta SPSS 25

Variabel X1, X2, dan X3 yang mewakili komunikasi, Lingkungan kerja dan motivasi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan oleh hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada diagram sebar (scatterplot), yang menunjukkan titik-titik tersebar secara acak di atas, di bawah, atau di sekitar nilai 0.

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1,937	2,879		,673	,505
	X1	,248	,075	,283	3,291	,002
	X2	,400	,083	,428	4,806	,000
	X3	,309	,067	,381	4,595	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 25

Nilai B untuk motivasi (0,309), lingkungan kerja (0,248), dan komunikasi (0,400), dan nilai (konstanta) sebesar 1,937, seperti yang tertera pada tabel di atas. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 1,937 + 0,248X1 + 0,400X2 + 0,309X3 + e$$

Yang berarti :

1. Kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai konstanta 1,937, yang berarti kinerja karyawan akan mencapai 1,937 jika variabel X1, X2, dan X3 komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi bernilai nol.
2. Kedua, dengan koefisien X1 sebesar 0,248, akan terjadi perubahan kinerja karyawan sebesar 0,248 (atau 24,8%) untuk setiap perubahan 1% pada X1.

3. Koefisien X2 adalah 0,400, yang berarti bahwa setiap perubahan 1% pada X2 akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan sebesar 0,400 (atau 40%).
4. Variasi satu persen pada variabel X3 akan menghasilkan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan sebesar 0,309 (30,9%), seperti yang ditunjukkan oleh koefisien X3 sebesar 0,309.

### Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 5 Model Summary**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 <sup>a</sup>	,816	,802	3,21807

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil SPSS 25

Data tabel sebelumnya menunjukkan nilai R-kuadrat sebesar 0,816, atau 81,6%. Berdasarkan hasil, Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi menyumbang 81,6% varians kinerja karyawan. Faktor dan sifat yang tidak dimasukkan dalam analisis regresi ini menyumbang 18,4% sisanya.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6 Uji T (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,937	2,879		,673	,505
	X1	,248	,075	,283	3,291	,002
	X2	,400	,083	,428	4,806	,000
	X3	,309	,067	,381	4,595	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil SPSS 25

**a. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.**

Dengan tingkat signifikansi 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t sebesar 3,291, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,68385, terbukti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak

**b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan data statistik, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05, dan nilai t hitung sebesar 4,806, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,68385. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh penolakan Ho dan penerimaan Ha.

**c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Nilai t sebesar 4,595 lebih tinggi daripada nilai t-tabel sebesar 1,68385, dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, kinerja

dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi karyawan. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Uji F (Simultan)

**Tabel 7 Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1791,094	3	597,031	57,651	,000 <sup>b</sup>
	Residual	403,883	39	10,356		
	Total	2194,977	42			

Sumber : Hasil SPSS 25

Nilai F sebesar 57,651, lebih rendah dari kriteria 0,05, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000, sebagaimana ditunjukkan oleh data dalam tabel. Nilai F yang diproyeksikan sebesar 57,651, yang kurang dari 0,05 dan memiliki ambang signifikansi 0,000, melebihi nilai F tabular sebesar 2,83. Berdasarkan uji F simultan, X3, lingkungan kerja, dan X1, komunikasi, masing-masing memiliki pengaruh independen terhadap Y, kepuasan kerja karyawan.

## Pembahasan

### a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Berdasarkan nilai  $t$  ( $6,344 > t$  tabel  $1,68385$ ) dan ambang batas signifikansi ( $0,00 < 0,05$ ), komunikasi meningkatkan kinerja karyawan di PT. Akrilik Kurnia Kencana.

### b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, nilai  $t$  hitung ( $8,166 > 1,68385$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,00 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Akrilik Kurnia Kencana memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Efisiensi kerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, menurut uji hipotesis kami. Kinerja karyawan di PT. Akrilik Kurnia Kencana dipengaruhi secara positif oleh motivasi, sesuai dengan perhitungan taraf signifikansi ( $0,00 < 0,05$ ) dan nilai t hitung sebesar  $6,935 > t$  tabel  $1,68385$

## IV. KESIMPULAN

- a. R<sup>2</sup> penelitian ini sebesar 0,816, atau 81,6%, menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi semuanya memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Variabel atau faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini berdampak pada 18,4% sisanya.
- b. Nilai t Pearson sebesar 0,704 dan nilai signifikansi komunikasi sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05, menunjukkan hubungan positif yang kuat antara sifat komunikasi dan kinerja karyawan.
- c. Terdapat hubungan positif yang substansial antara karakteristik lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t Pearson sebesar 0,787 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang keduanya kurang dari 0,05.
- d. Terdapat korelasi positif yang substansial antara kinerja karyawan dan insentif, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t Pearson sebesar 0,735 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk motivasi. Hasil uji hipotesis, yang menunjukkan nilai t sebesar 3,291, menggambarkan bahwa komunikasi memang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Pada tingkat signifikansi 0,002, nilai t adalah 1,68385, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Kita dapat memilih untuk menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>.

- e. Karena komunikasi memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap produktivitas pekerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan karena nilai  $t$  hitung sebesar 4,806 lebih besar daripada nilai  $t$  tabel sebesar 1,68385 pada tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Karena tempat kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan, kita dapat menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .
- f. Nilai  $t$  hitung sebesar 4,595, yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,68385, dan ambang batas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , mengonfirmasi hipotesis bahwa motivasi karyawan memengaruhi kinerja. Mengingat  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, kita dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.
- g. Pada tingkat signifikansi 0,000, nilai  $F$  hitung adalah 57,651, yang lebih kecil dari 0,05. Dalam tabel  $F$ , nilai  $F$  hitung adalah 57,651 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa  $Y$ , variabel dependen, Kinerja Karyawan, dipengaruhi oleh komponen independen  $X_1$ , Komunikasi,  $X_2$ , dan  $X_3$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen : Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Aprissa, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. FC Plasindo*. Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma.
- Citra, N. F. Y. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Giat Bersama Usaha Kabupaten Ponorogo*. Doctoral Dissertation, IAIN Ponorogo.
- Dewi, A. K. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Megahperdana*. Universitas Budhi Dhrama.
- Felicia, J. P., & Sugandha. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bayu Utama Lestari. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–9.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan penerbit universitas Diponegoro .
- Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, F., & Pakpahan, N. M. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja dan Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 3(2), 21–67.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Hendriawan, D., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Supermal Karawaci. *Journal Managemen Bisnis*, 3(2), 121–156.
- Hutagaol, W., Gulo, M., & Siahaan, D. O. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 195-202.
- Janamarta, S., & Lestari, O. D. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT . Adilmart - Tangerang Production Department). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 618–625.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Education Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lori, P. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk–Toyota Sales Operation Cabang Pasar Kemis*. Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma.