

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena peran sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam mengembangkan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau kemampuan dan keterampilan yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan atau organisasi juga harus menerapkan yang baik kepada setiap sumber daya manusia agar tercapai suatu target yang memuaskan bagi perusahaan. Komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Para karyawan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesalahan dalam menerima informasi. Komunikasi dapat dikatakan efektif jika pengirim pesan dan penerima pesan mendapat pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan dari informasi yang disampaikan. Atasan menyampaikan semua fungsi serta tugas manajemen dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, penyampaian dilakukan dengan komunikasi kepada bawahannya.

Selain itu lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas

dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang berada di tempat tersebut. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan berhubungan erat dengan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan atau dapat menghasilkan sesuatu untuk organisasi. Kondisi lingkungan kerja dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Desain Kreasi Indonesia, kinerja karyawan yang kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya hambatan-hambatan operasional. Hal lain juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang kurang efektif. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja dengan fasilitas yang cukup, kebersihan yang baik, pencahayaan yang kurang di ruang tunggu, kantor yang cukup ramai kadang membuat kurang tenang dan hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat. Sedangkan komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Selama ini sudah cukup baik akan tetapi ada beberapa permasalahan dimana atasan jarang sekali memberikan bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini dikarenakan komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga sumber informasi, ide dan saran dari bawahannya tidak dimanfaatkan.

Dari kedua permasalahan dimana lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang masih bersifat formal mengakibatkan rendah kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan karena melihat dari beberapa fenomena tentang lingkungan kerja dan komunikasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Desain Kreasi Indonesia”**.

## **1.2 Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi yang kurang efektif antar karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif pada PT. Desain Kreasi Indonesia.
3. Sarana dan prasarana yang kurang memadai pada PT. Desain Kreasi Indonesia
4. hubungan kerja antar karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat pada PT. Desain Kreasi Indonesia
5. Kinerja karyawan yang kurang optimal pada PT. Desain Kreasi Indonesia.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka pembatasan masalah yang akan dibahas dibatasi pada Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Desain Kreasi Indonesia.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia?
3. Adakah pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat berguna sebagai media pembelajaran dan menambah pengetahuan dan wawasan tentang bidang yang diteliti yaitu mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Desain Kreasi Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat melakukan perencanaan dan menentukan strategi yang baik dalam meningkatkan komunikasi dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

3. Bagi Akademik

Sebagai informasi dan wawasan sebagai sumber tambahan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan referensi bagi tenaga pendidik dan mahasiswa lain.

### **1.4 Hipotesis**

Adapun hipotesis yang dikemukakan berdasarkan rumusan masalah sebagai berikut:

H1: Diduga Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **1.5 Sistematika Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini penulis akan membagi 5 (lima) bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab 1 ini penulis akan memaparkan uraian tentang latar belakang topik penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, paradigma penelitian, hipotesis serta sistematika penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab 2 ini penulis menjelaskan teori-teori yang relevan dan berkaitan dengan topik penelitian, kerangka pemikiran.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab 3 penulis menjelaskan jenis dan metode penelitian yang digunakan. Bab ini mencakup desain penelitian, konsep dan definisi operasional variabel, serta teknik analisis data.

### **BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Pada bab 4 ini menjelaskan deskripsi perusahaan, penyajian data serta hasil analisis dari pengujian penelitian dengan menggunakan metode penelitian yang telah dibahas pada bab 3.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab V ini penulis akan menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komunikasi**

##### **2.1.1 Pengertian Komunikasi**

Umam (2012) mendefinisikan Komunikasi adalah kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan negosiasi.

Dalam garis besarnya komunikasi adalah penyampaian suatu pesan atau informasi dari pihak satu kepada pihak yang lainnya. Komunikasi yang baik dapat menghasilkan suatu informasi yang efektif bagi pengirim maupun penerima informasi tersebut.

Menurut Carl. L. Hovland dalam Effendy (2013) komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara terencana – terencana penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap., dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi ialah proses penyampaian informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya.

Mangkunegara (2017) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi di suatu perusahaan merupakan komunikasi penyampaian pesan, informasi, tugas atau intruksi perintah mengenai pekerjaan. Penyampaian pesan

tersebut dapat berasal dari pimpinan kepada pegawai, ataupun pegawai kepada pimpinan, baik pesan internal maupun eksternal yang disampaikan secara langsung ataupun tidak langsung dengan menggunakan suatu media dengan bertujuan untuk mencapai suatu tujuan di suatu organisasi.

Jenis komunikasi yang terjadi di sebuah perusahaan terbagi atas dua model yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi formal, digunakan oleh karyawan pada saat rapat kerja atau sedang berlangsung pertemuan penting
2. Komunikasi informal juga berlangsung dalam perusahaan misalnya percakapan sehari - hari antar karyawan diluar forum resmi.

### **2.1.2 Faktor – Faktor Komunikasi**

Ada dua tinjau faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Menurut Mangkunegara (2017). faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator terdiri dari:
  - a. Keterampilan *sender*, *sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
  - b. Sikap *Sender*, sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender*

harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

- c. Pengetahuan *Sender*, *sender* mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.
- d. Media Saluran Yang Digunakan Oleh *Sender*, media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam menyampaikan ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2. Faktor Dari Pihak *Receiver*, yaitu:

- a. Keterampilan *receiver*, keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan yang sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
- b. Sikap *receiver*, sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya sikap *receiver* apriori, meremehkan, buruk sangka terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.
- c. Pengetahuan *Receiver*, pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat

memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

- d. Media Saluran Komunikasi, media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

### **2.1.3 Indikator-Indikator Komunikasi**

Menurut Umam (2012) menjelaskan adapun beberapa indikator - indikator variabel komunikasi adalah sebagai berikut yaitu:

1. Kejelasan (*clarity*), bahasa dan informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan (*accuracy*), bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul – betul akurat alias sesuai tepat.
3. Konteks (*contex*), bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.
4. Alur (*flow*), bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya (*culture*), indikator ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi tetapi juga tata krama atau etika.
6. Pemahaman, indikator ini merupakan kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator

#### **2.1.4 Tujuan dan Manfaat Komunikasi**

Komunikasi merupakan alat yang penting dalam memberikan informasi atau penerima informasi kepada pihak lain. Kegiatan komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dengan menggunakan berbagai media yang efektif.

Terdapat 4 tujuan dari komunikasi diantaranya adalah: (Effendy, 2013)

1. Mengubah sikap (*to change the attitude*), sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima.
2. Mengubah opini (*to change opinion*) pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*), perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar Informasi yang mereka terima
4. Mengubah masyarakat (*to change the society*), tingkat sosial individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima

## **2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan bekerja dan hal ini mempengaruhi mereka untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hidayat & Taufiq (2012), lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai

agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak meningkatnya kinerja dan efisiensi karyawan.

Menurut Sutrisno dan Suwondo (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Nitisemito (2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting untuk karyawan sebagai aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau membuat kondisi lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan motivasi dan semangat para karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan dan melakukan aktivitas. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung

### **2.2.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai menurut Sedarmayanti (2017) Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja,

Penerangan mempunyai manfaat yang sangat besar bagi pegawai berguna untuk mendapatkan keselamatan kerja dan kelancaran dalam menjalankan pekerjaannya

2. Temperatur di tempat kerja,

Tubuh manusia pada dasarnya mempunyai suhu tubuh yang berbeda, tubuh manusia akan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya

3. Kelembaban di tempat kerja,

Kelembaban menunjukkan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja,

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup dalam proses metabolisme

5. Kebisingan di tempat kerja,

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dihendaki oleh telinga, kebisingan bunyi tidak mempunyai dampak jangka Panjang karena bisa mengganggu ketenangan para pekerja

6. Getaran mekanis di tempat kerja,

Getaran mekanis menunjukkan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang Sebagian dari getaran sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan

7. Bau tidak sedap di tempat kerja,

Bau tidak sedap di tempat kerja dianggap sebagai pencemaran karena dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja

8. Tata warna di tempat kerja,

Tata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya

9. Dekorasi di tempat kerja,

Dekorasi ada kaitannya dengan tata warna yang baik karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja, tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja

10. Musik di tempat kerja,

Menurut para pakar. Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat bisa membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja

11. Keamanan di tempat kerja.

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, perlu diperhatikan adanya keamanan di tempat kerja, baik yang sifatnya fisik maupun nonfisik

### **2.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensi dan indikator mengadaptasi yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Musik di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Keamanan kerja
11. Kelembapan di tempat kerja
12. Hubungan rekan kerja

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian suatu tugas atau hasil program kerja seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi dengan bertujuan untuk mencapai pencapaian di dalam organisasi, visi dan misi organisasi, dan tujuan organisasi. Menurut Siagian (2018), kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama tahun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengikuti prestasi kerja.

Menurut Bedjo (2015), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya

Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir,2016). Dengan demikian, kinerja karyawan bisa diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap kepada diri karyawan. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, maka semakin tinggi kinerjanya dan sebaliknya , semakin rendah tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, maka semakin rendah kinerjanya.

### **2.3.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kinerja, adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian harus dimiliki oleh semua karyawan organisasi. Semakin tinggi dan keahlian karyawan maka karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar dan sesuai yang telah ditetapkan

2. Pengetahuan

Individu yang mempunyai pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan akan memberikan output pekerjaan yang baik, sedangkan jika individu itu tidak memiliki pengetahuan yang memadai maka output-nya juga rendah

### 3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan akan berguna untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang memiliki rancangan yang bagus akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

### 4. Kepribadian

Kepribadian merupakan keseluruhan total cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh- sungguh, penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya juga baik.

### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk menjalankan sesuatu. Seseorang yang termotivasi untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya juga semakin meningkat

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya

#### 7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Pada praktiknya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi

#### 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau nilai-nilai yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Nilai – nilai tersebut mengatur hal – hal yang berlaku dan harus diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh semua anggota organisasi

#### 9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang atau perasaan suka tidak suka dari seseorang setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja akan berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, jika seseorang tidak suka untuk bekerja akan mempunyai dampak negatif terhadap kinerja karyawan

#### 10. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan yang setia atau loyal akan selalu mempertahankan kebiasaan kerja tanpa terganggu oleh gangguan luar organisasi

#### 11. Komitmen

Komitmen menunjukkan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan mematuhi

janji atau kesepakatan, membuat karyawan berusaha bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya

#### 12. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Kedisiplinan karyawan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan

#### 13. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang akan menjadi lebih baik.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015) menjelaskan bahwa standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui beberapa indikator yang terdiri dari sebagai berikut:

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

### 3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 5. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 6. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 7. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

## 8. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

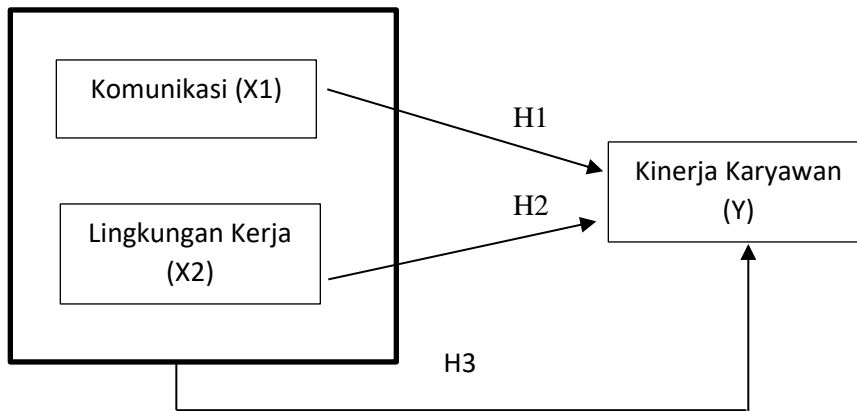
Penilaian terhadap kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari karyawan organisasi. Menurut Agus Sunyoto diacu dalam Mangkunegara (2017) penilaian kinerja antara lain:

1. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mendokumentasikan dan mengacu hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir karyawan
4. Mendesain ulang sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya
5. Mengevaluasi rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus, rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu diubah

## 2.4 Kerangka Berfikir

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara skematis digambarkan seperti gambar dibawah ini:

**Tabel 2 1**  
**Kerangka Berfikir**



## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelian
1.	Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair	2020	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Hasil penelitian menunjukkan motivasi bukan berperan sebagai mediator pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Adapun saran yang penulis berikan yaitu, PT.

				<p>Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang.</p> <p>Kualanamu pada unit <i>safety, risk, and quality control</i> harus memberikan hubungan komunikasi yang baik, harus memberikan motivasi kepada karyawan, harus menciptakan penataan lingkungan kerja yang baik dan pimpinan unit <i>safety, risk, and quality control</i> lebih memperhatikan para karyawannya.</p>
2.	Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani, Yuntawati Fristin	2018	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus PT. PLN Rayon Malang Kota	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja hendaknya perusahaan semakin meningkatkan komunikasi antar karyawan, karyawan dengan

				atasan agar kinerja semakin meningkat dengan melakukan upaya seperti pertemuan formal seperti rapat antar karyawan, antar atasan ataupun karyawan dengan atasan.
3.	Nurmah Fudzah, Syaiful Bahri dan Leylia Khairani	2021	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap motivasi diperoleh hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap motivasi, lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi, komunikasi terhadap kinerja pegawai tidak ada pengaruh dan tidak signifikan, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan ada pengaruh positif signifikan, hasil

				<p>penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa tidak ada pengaruh dan tidak signifikan, Berdasarkan uji analisis path dengan uji pengaruh tidak langsung disimpulkan motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan Berdasarkan uji analisis path dengan uji pengaruh tidak langsung disimpulkan motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Regional 1 Medan.</p>
--	--	--	--	---

4,	Julia dan Mel Arianty	2018	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan	Ada tiga variabel dalam penelitian ini variabel X: Komunikasi, variabel X2 : Lingkungan kerja fisik dan variabel Y: Kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang belmera medan.
----	-----------------------	------	---	---

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel dalam penelitian hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau kesalahpahaman pada saat pengumpulan data. Penyimpangan dapat disebabkan oleh pemilihan atau penggunaan instrumen (alat pengumpulan data) yang kurang tepat. Agar variabel dapat diukur menggunakan instrumen alat ukur maka variabel harus diberi Batasan atau definisi operasional. Definisi operasional ini penting dan diperlukan agar pengumpulan data (variabel) konsisten dengan sumber data (responden)

Dalam Penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional variable**

Variabel	Definisi	Indikator
Komunikasi (X1)	Komunikasi ialah cara penyampaian pesan dari karyawan kepada karyawan lain baik langsung maupun tidak langsung yang terjadi dalam PT. Desain Kreasi Indonesia	1. Kejelasan 2. Ketepatan 3. Konteks 4. Alur 5. Budaya 6. Pemahaman
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah	1. Penerangan/cahaya di

(X2)	suatu sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan dan melakukan aktivitas	<p>tempat kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja</li> <li>3. Kelembapan di tempat kerja</li> <li>4. Sirkulasi udara di tempat kerja</li> <li>5. Kebisingan di tempat kerja</li> <li>6. Getaran mekanis di tempat kerja</li> <li>7. Bau tidak sedap di tempat kerja</li> <li>8. Tata warna di tempat kerja</li> <li>9. Dekorasi di tempat kerja</li> <li>10. Keamanan kerja</li> <li>11. Musik di tempat kerja</li> <li>12. Hubungan rekan kerja</li> </ol>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan ialah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya yang ada pada PT. Desain Kreasi Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Pelaksanaan Tugas</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> <li>5. Ketepatan waktu</li> <li>6. Efektivitas</li> <li>7. Kemandirian</li> <li>8. Komitmen kerja</li> </ol>

## **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Desain Kreasi Indonesia yang berlokasi di JL. H. Nasir No.19 Kec. Duren Sawit Jakarta Timur.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juni 2022 sampai bulan Agustus 2022.

## **3.3 Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Komunikasi dan Lingkungan kerja sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data penelitian.

Data penelitian didapatkan dengan menggunakan metode penelitian survei. Menurut (Masrih Singarimbun, 2016) dalam buku metode penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dalam suatu populasi dan menggunakan kuisoner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017, 89) populasi adalah wilayah generealiasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang,

tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda

alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Desain Kreasi Indonesia untuk dijadikan sebagai bahan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Desain Kreasi Indonesia yang berjumlah 57 karyawan

### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)

Probability sampling adalah teknik sampling yang memberi peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan Sampling jenuh yaitu. Menurut (Sugiyono, 2013) Sampling Jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi maka peneliti menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

.Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Batas toleransi keasalahan pengambil sampel

Ukuran sampel sangat tergantung dari besaran toleransi kesalahan yang ditentukan peneliti. Semakin besar tingkat kesalahan maka jumlah sampel yang diperlukan akan semakin kecil, begitu pula sebaliknya.

Pada penelitian ini, peneliti menentukan tingkat kepercayaan 95% dengan toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05), sehingga jumlah sampel yang diperlukan jika dihitung menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{57}{1 + 57 (0,05)^2}$$

n (Jumlah Sampel) = 50 orang

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah-langkah yang terstruktur untuk memperoleh data yang diperlukan. Alat pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner, observasi dan penelitian kepustakaan (*library research*).

#### 1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya menggunakan mata saja tetapi mendengarkan, mencium, mengecap, meraba termasuk salah satu bentuk observasi.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang berupa indikator pertanyaan yang telah ditentukan dan diberikan kepada responden untuk menjawabnya dengan menggunakan skala *Likert*.

#### 3. Penelitian kepustakaan (*library research*).

Serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014) suatu instrumen dikatakan valid (sah, sah) apabila instrumen tersebut dapat dikatakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen dikatakan reliabel (handal, konsisten) apabila instrumen tersebut menghasilkan data yang sama atas pengukuran yang dilakukan berulang-ulang pada objek yang sama. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara

mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor pernyataan. Rumus yang digunakan untuk pengujian validitas tersebut adalah korelasi product moment yaitu

- a. Rumus yang digunakan Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2011)

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara X dan Y n = jumlah responden

x = skor item kuesioner

y = total skor item kuesioner

$\Sigma x^2$  = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\Sigma y^2$  = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut dinamakan r hitung. Untuk mengatakan instrumen penelitian tersebut valid atau tidak, selanjutnya memakai rumus t, nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel yang telah tersedia. Apabila t-hitung lebih besar atau sama dengan t tabel, instrumen penelitian dikatakan valid, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t-tabel, maka instrumen penelitian tersebut tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Menurut Sugiyono (2014) instrumen yang reliable “jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dengan menggunakan rumus cronbach alpha.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\Sigma \sigma b^2$  = Jumlah variasi butir pertanyaan

$\sigma 1^2$  = Variansi total Dengan ketentuan

uji validitas adalah:

- a. Apabila  $r_{ca}$  hitung > t-tabel (pada taraf signifikan 5 %) maka dapat dikatakan reliable.
- b. Apabila  $r_{ca}$  hitung < t-tabel (pada taraf signifikan 5 %) maka dapat dikatakan tidak reliabel

### 3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Ghozali (2013) Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, adapun alat statistik yang digunakan adalah software SPSS 26.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (2013) tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap, maka terjadi homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik tidak terjadi heterokedastisitas. Cara mendeteksi adalah melihat sebaran titik yang membentuk pola tertentu pada sekitar grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika pada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasiantara variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasiantara variabel bebas, model regresi sebaiknya tidak terjadi korelasiantara variabel dependen dengan independen. Jika ditemukan variabel yang saling berkorelasi, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF):

- 1) Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji ( $> 0,10$ )
- 2) Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dapat diartikan bahwa terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji ( $< 0,10$ )
- 3) Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji ( $< 10,00$ )
- 4) Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji ( $> 10,00$ )

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi (diubah-ubah). Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda.

Menurut Sugiyono (2013) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Jadi analisis regresi linier berganda akan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel X1

$b_2$  = Koefisien regresi variabel X2

$X_1$  = Variabel Independent (Komunikasi)

$X_2$  = Variabel Independent (Lingkungan Kerja)

e = Standard error

Dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{(\Sigma y) - (b_1 x \Sigma x_1) - (b_2 x \Sigma x_2)}{n}$$
$$b_1 = \frac{[(\Sigma x_2^2 \times \Sigma x_1 y) - (\Sigma x_2 y \times \Sigma x_1 x_2)]}{[(\Sigma x_1^2 \times \Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 \times x_2)^2]}$$
$$b_2 = \frac{[(\Sigma x_1^2 \times \Sigma x_2 y) - (\Sigma x_1 y \times \Sigma x_1 x_2)]}{[(\Sigma x_1^2 \times \Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 \times x_2)^2]}$$

#### 4. Uji Koefisien Korelasi

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan antara variabel X dan variabel Y maka digunakan analisis korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

X = Variabel terikat ( kinerja karyawan)

$\Sigma xy$  = Jumlah variabel bebas dikali jumlah variabel total

$\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat seluruh skor X

$\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat seluruh skor Y

Untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Interprestasi Nilai Koefisien Korelasi**

<b>Internal koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

#### 1. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Supranto (2011) metode ini digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi dari variabel X terhadap naik turunnya variabel Y dengan rumus, yaitu:

Untuk mengetahui berapa besar hubungan motivasi karyawan dan kinerja karyawan digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi antara X dan Y

100% = pengalihan yang dipresentasikan

## 2. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) uji hipotesis untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat kebenaran pengaruh antara dua variabel yaitu variabel X terhadap variabel y, maka penulis akan melakukan dua uji hipotesis:

### a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$ . Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen secara individu tidak mempengaruhi variabel dependen.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti

Ho ditolak dan menerima Ha  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti Ho diterima dan menolak

Ha Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansi:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima ada pengaruh signifikan.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak tidak ada pengaruh signifikan. Menurut sugiyono (2011) rumus uji signitif product moment adalah sebagai berikut:

Menurut sugiyono (2011) rumus uji signitif product moment adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t-tabel

r = Koefisiensi korelasi

n = Jumlah responden

$r^2$  = koefisien determinasi

Tingkat Signifikansi

a = 5%

t (dk = n-2) kaidah, pengujian: jika t-hitung > t-tabel, maka signitifikan.

Jika t-hitung < t-tabel, maka tidak signifikan.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_a: \beta_a \neq 0$ , artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

Untuk menguji adanya hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dilakukan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data (sampel responden).

Dalam pengujian ini, digunakan *software* SPSS versi 25. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak