

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BINTANG AUTO SEMESTA**

SKRIPSI

OLEH :

ROFI APRILIANI

20200510006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BINTANG AUTO SEMESTA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

JUDUL DALAM

**OLEH :
ROFI APRILIANI
20200510006**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2023**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rofi Apriliani
NIM : 20200510006
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Auto Semesta.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 01 Juni 2023

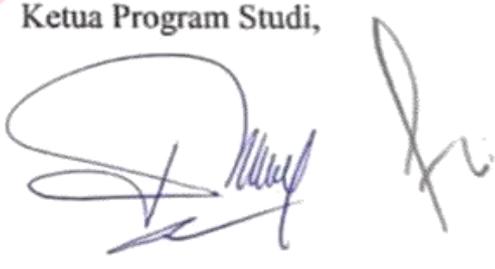
Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M., CMA.
NIDN : 040101661


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

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

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Rofi Apriliani

NIM : 20200510006

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 06 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing,



Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M., CMA.
NIDN : 0401016613

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M., CMA.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Rofi Apriliani

NIM : 20200510006

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

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

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,

Tangerang, 06 Juli 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M., CMA.
NIDN : 0401016613


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Rofi Aprilani
NIM : 20200510006
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Auto Semesta.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari jumat, tanggal 11 Agustus 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Penguji I : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409



Penguji II : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si.
NIDN : 0403128003



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan Fakultas Bisnis atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 20 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



Rofi Apriliani

NIM: 20200510006

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

NIM : 20200510006
Nama Mahasiswa : Rofi Apriliani
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas *Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Auto Semesta"

Dengan Hak Bebas *Royalti Non-Eksklusif* ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak untuk menyimpan, mengalihkan media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain nya untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 07 September 2023

Penulis,



(Rofi Apriliani)

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ABSTRAK

Penelitian 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

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMMUNICATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

ABSTRACT

This study will analyze how the performance of PT Bintang Auto Semesta employees is influenced by motivation, communication, and work environment. The research method used was quantitative and data collection was carried out by distributing questionnaires to 80 respondents, namely employees of PT. Auto Universe Star. Then assisted data analysis using the SPSSv26 program.

Based on the research results obtained multiple linear regression analysis $Y = 5.547 + 0.193 + 0.350 + 0.339$ and the results show that the variables motivation (X_1), communication (X_2), and work environment (X_3) together (simultaneously) have a positive effect on employee performance. While partially motivational variables (X_1), communication (X_2), and work environment (X_3) have a positive effect on employee performance.

Based on the results of the T-test hypothesis test obtained for 2.092 (X_1), 3.624 (X_2), and 3.361 (X_3), t_{table} of 1.664 which is influenced by the distribution table for $df = 80-3$ and the significance of all independent variables <0.05 ($0.001 < 0.05$) and the F test obtained a result of 49.029 with a f_{table} of 2.72 which was influenced by the distribution table for $df = 80-3$ and significance <0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Motivation, Communication, Work Environment, Employee Performance, PT Bintang Auto Semesta

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi Sebagian persyaratan akademik untuk menyelesaikan Pendidikan pada program studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya manusia di Universitas Buddhi Dharma Tangerang tahun 2023.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini banyak membisa dukungan, bimbingan, bantuan serta kemudahan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik. Dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP, Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan di setiap tahapan pengerjaan skripsi ini hingga selesai.

5. Bapak atau Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Orang tua yang selalu memberikan dukungan, doa, dan penyemangat dalam penulisan skripsi ini.

Tangerang, 20 Februari 2023
Penulis

Rofi Apriliani



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
1. Manfaat Teoritis	5
2. Manfaat Praktis.....	5
F. Sistematika Penulisan Skripsi	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
1. Pengertian Manajemen	8
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9

3. Fungsi-Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia ..	10
4. Pengertian Motivasi.....	12
5. Indikator Motivasi	13
6. Pengertian Komunikasi	14
7. Proses Komunikasi	15
8. Lingkungan Kerja.....	17
9. Kinerja Karyawan.....	18
B. Hasil Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Pemikiran.....	21
D. Perumusan Hipotesa.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Gambaran Umum Perusahaan.....	24
1. Profil Perusahaan.....	24
2. Sejarah Singkat Perusahaan.....	25
3. Visi dan Misi Perusahaan	26
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	27
5. Uraian Tugas	27
C. Jenis dan Sumber Data	31
1. Jenis Data.....	31
2. Sumber Data	31
D. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Teknik Pengumpulan Data Primer	32
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder	32
F. Oprasionalisasi Variabel Penelitian	33
G. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Data Penelitian	35

2. Uji Asumsi Klasik	36
3. Uji Model Statistik	37
4. Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	42
1. Statistik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	42
2. Statistik Informan Berdasarkan Jenis Usia.....	43
B. Analisis Hasil Penelitian	43
1. Uji Frekuensi Data Variabel.....	43
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
3. Uji Asumsi Klasik	95
C. Pengujian Hipotesis.....	100
1. Analisis Korelasi Berganda.....	100
2. Analisis Regresi Linear Berganda	103
3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	104
4. Uji t.....	106
5. Uji f.....	108
D. Pembahasan.....	109
BAB V PENUTUP.....	111
A. Kesimpulan.....	111
B. Implikasi.....	113
C. Saran.....	115

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu	19
Tabel III. 1 Oprasionalisasi Variabel	33
Tabel IV.1 Informan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel IV.2 Informan Berdasarkan Jenis Usia	43
Tabel IV.3 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pernyataan 1	44
Tabel IV.4 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pernyataan 2	45
Tabel IV.5 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pernyataan 3.....	46
Tabel IV.6 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pernyataan 4.....	47
Tabel IV.7 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pernyataan 5	48
Tabel IV.8 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pernyataan 6.....	49
Tabel IV.9 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pernyataan 7	50
Tabel IV.10 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pernyataan 8.....	51
Tabel IV.11 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pernyataan 9	52
Tabel IV.12 Uji Frekuensi Data Variabel (X1) Pernyataan 10.....	53
Tabel IV.13 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pernyataan 1	54
Tabel IV.14 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pernyataan 2.....	55
Tabel IV.15 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pernyataan 3.....	56
Tabel IV.16 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pernyataan 4.....	57
Tabel IV.17 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pernyataan 5.....	58
Tabel IV.18 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pernyataan 6.....	59
Tabel IV.19 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pernyataan 7.....	60
Tabel IV.20 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pernyataan 8.....	61
Tabel IV.21 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pernyataan 9.....	62
Tabel IV.22 Uji Frekuensi Data Variabel (X2) Pernyataan 10.....	63
Tabel IV.23 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pernyataan 1	64
Tabel IV.24 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pernyataan 2.....	65
Tabel IV.25 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pernyataan 3.....	66

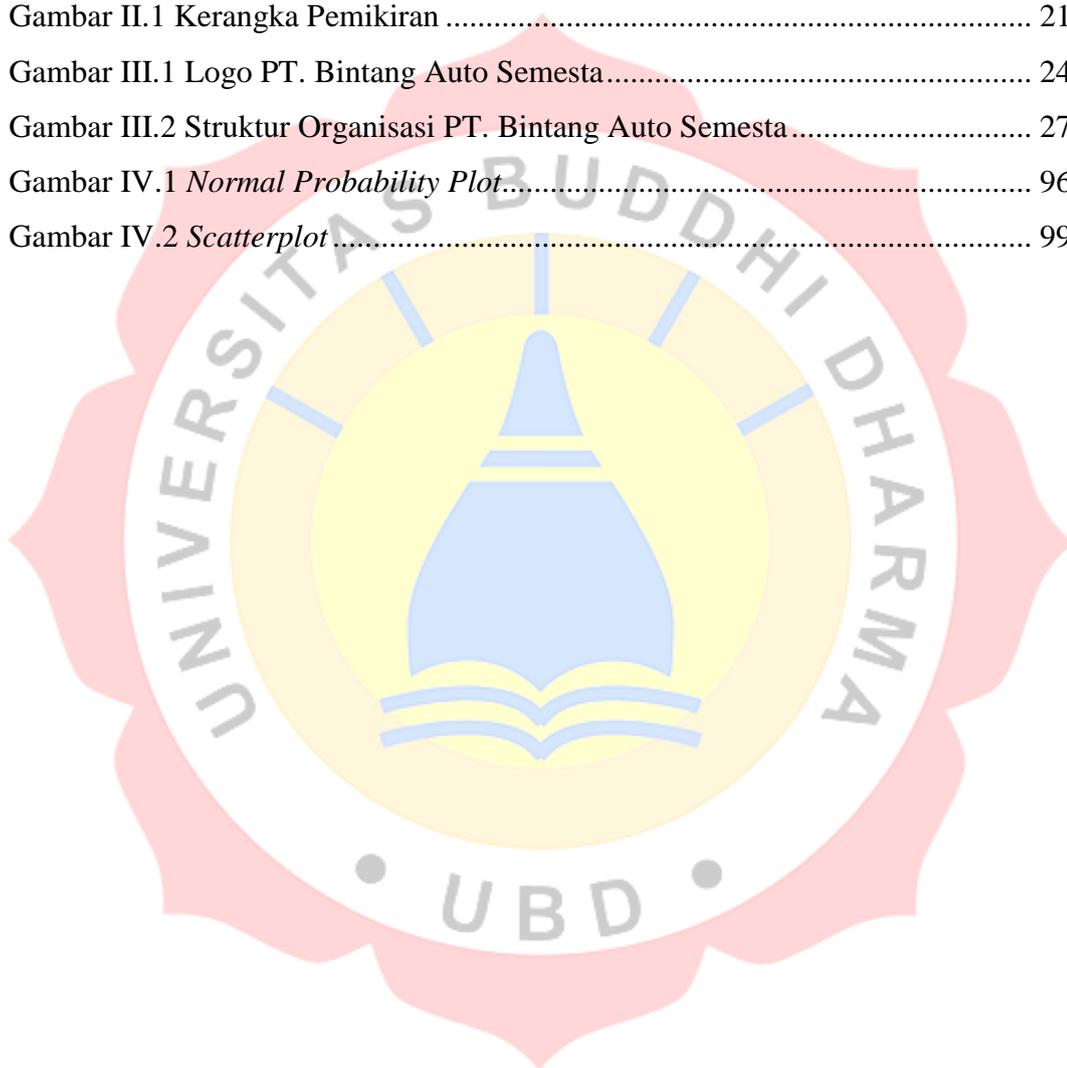
Tabel IV.26 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pernyataan 4.....	67
Tabel IV.27 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pernyataan 5.....	68
Tabel IV.28 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pernyataan 6.....	69
Tabel IV.29 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pernyataan 7.....	70
Tabel IV.30 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pernyataan 8.....	71
Tabel IV.31 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pernyataan 9.....	72
Tabel IV.32 Uji Frekuensi Data Variabel (X3) Pernyataan 10.....	73
Tabel IV.33 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pernyataan 1.....	74
Tabel IV.34 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pernyataan 2.....	75
Tabel IV.35 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pernyataan 3.....	76
Tabel IV.36 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pernyataan 4.....	77
Tabel IV.37 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pernyataan 5.....	78
Tabel IV.38 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pernyataan 6.....	79
Tabel IV.39 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pernyataan 7.....	80
Tabel IV.40 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pernyataan 8.....	81
Tabel IV.41 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pernyataan 9.....	82
Tabel IV.42 Uji Frekuensi Data Variabel (Y) Pernyataan 10.....	83
Tabel IV.43 Uji Validitas <i>Case Processing Summary</i> Motivasi.....	84
Tabel IV.3 <i>Reliability Statistics</i> Motivasi.....	84
Tabel IV.45 <i>Item-Total Statistics</i> Motivasi.....	85
Tabel IV.46 Uji Validitas <i>Case Processing Summary</i> Komunikasi.....	86
Tabel IV.47 <i>Reliability Statistics</i> Komunikasi.....	87
Tabel IV.48 <i>Item-Total Statistics</i> Komunikasi.....	88
Tabel IV.49 Uji Validitas <i>Case Processing Summary</i> Lingkungan Kerja.....	89
Tabel IV.50 <i>Reliability Statistics</i> Lingkungan Kerja.....	90
Tabel IV.51 <i>Item-Total Statistics</i> Lingkungan Kerja.....	91
Tabel IV.52 Uji Validitas <i>Case Processing Summary</i> Kinerja Karyawan.....	92
Tabel IV.53 <i>Reliability Statistics</i> Kinerja Karyawan.....	93
Tabel IV.54 <i>Item-Total Statistics</i> Kinerja Karyawan.....	94
Tabel IV.3 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	97
Tabel IV.56 <i>Coefficients^a</i>	98

Tabel IV.57 <i>Descriptive Statistics</i>	100
Tabel IV.58 <i>Correlations</i>	101
Tabel IV.59 <i>Coefficients^a</i>	103
Tabel IV.60 <i>Model Summary^b</i>	104
Tabel IV.61 <i>Coefficients^a</i>	106
Tabel IV.62 ANOVA ^a	108



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar III.1 Logo PT. Bintang Auto Semesta.....	24
Gambar III.2 Struktur Organisasi PT. Bintang Auto Semesta.....	27
Gambar IV.1 <i>Normal Probability Plot</i>	96
Gambar IV.2 <i>Scatterplot</i>	99



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian PT. Bintang Auto Semesta

Lampiran 2 Lembar Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Kuesioner

Lampiran 4 Karakteristik Informan

Lampiran 5 Hasil Uji Frekuensi

Lampiran 6 Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 8 Uji Hipotesis

Lampiran 9 Tabel R

Lampiran 10 Tabel T

Lampiran 11 Tabel F

Lampiran 12 Jadwal Training



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengingat pentingnya kapasitas manusia agar bisnis, masuk akal jika fokus pada masalah sumber daya manusia yang berhubungan dengan pekerjaan. Akibatnya, perusahaan perlu menyadari bagaimana kinerja setiap sumber daya manusia ini. Perusahaan harus bisa mengelola secara efektif dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya serta mengelola sumber daya manusianya, khususnya dalam setiap tindakan yang dilakukan perusahaan agar mencapai tujuannya. sehingga bisa terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan harus bisa secara efektif menggunakan sumber daya manusia mereka saat ini jika mereka ingin mencapai tujuan mereka. Setiap divisi akan menggunakan sumber daya manusianya agar memajukan tujuan perusahaan. Agar mendorong keberhasilan perusahaan, proses perencanaan, pengorganisasian, serta pelaksanaan dilakukan dari tingkat tertinggi, menengah, serta terendah. Efektivitas perusahaan akan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang optimal serta unggul. Selain memberikan penugasan kepada staf, bisnis yang baik akan mempertimbangkan kebutuhan mereka agar memastikan bahwasanya mereka bisa bekerja dengan menyenangkan.

Kapasitas manusia tidak akan bisa cukup manakla hanya melaksanakan kerjaan berlandaskan *jobdesk*; mereka juga harus memperlihatkan dorongan kerja yang hebat, yang menguntungkan serta mendukung bisnis. Serangkaian sikap serta keyakinan yang dikenal sebagai motivasi bisa mendorong orang agar bekerja menuju tujuan tertentu. Motivasi digambarkan sebagai proses yang menjelaskan arah serta ketekunan individu dalam mengejar tujuannya. Sikap serta keyakinan ini ialah kekuatan yang tak terlihat namun kuat yang memotivasi orang agar bertindak dengan cara tertentu. Motivasi kerja harus dinaikkan sekali lagi agar kinerja karyawan meningkat karena motivasi bisa berasal dari diri sendiri maupun dari orang lain. Motivasi diri bisa memiliki dampak menguntungkan pada pencapaian tujuan serta keberhasilan perusahaan.

Komunikasi sangat penting agar mengatur serta mengintegrasikan berbagai jenis pekerjaan, serta harus didorong di antara karyawan agar bisnis berfungsi dengan baik. Tindakan mentransmisikan pesan dari satu orang ke orang lain dikenal sebagai komunikasi. Ketika konsep ditolak ataupun tidak dianut, seseorang akan menjadi tidak puas dengan pekerjaan serta kewajibannya. Agar karyawan bisa bekerja secara efektif serta efisien, komunikasi terjadi di antara rekan kerja serta antara atasan serta personel yang didelegasikan. Kinerja karyawan juga diperkirakan akan dipengaruhi oleh komunikasi. Jika komunikasi perusahaan efektif, setiap orang akan merasa lebih mudah agar melakukan tanggung jawab yang menjadi tanggung jawab mereka. Akan selalu ada kesempatan yang terlewatkan agar berdialog

dengan atasan ataupun rekan kerja, yang akan mengganggu produktivitas karyawan.

Semua bisnis bercita-cita agar memiliki karyawan yang sangat loyal, tetapi agar hal ini terjadi, harus ada lingkungan kerja yang mendukung yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan aman serta nyaman. Jika tempat kerja menyambut serta ada relasi kerja yang memiliki tren positif diantara rekan kerja maupun dengan seorang manajer. Karyawan akan lebih termotivasi serta lebih antusias. Kinerja serta moral karyawan bisa dinaikkan di tempat kerja yang harmonis maupun akomodatif terhadap keperluan mereka.

Dalam sebuah bisnis ataupun perusahaan, karakter sejati seorang karyawan akan terungkap melalui performa kerjanya. Kinerja pada dasarnya mengacu pada seberapa banyak seorang karyawan bisa berkontribusi pada bisnis dalam hal temuan produksi serta layanan yang diberikan. Kinerja yang diciptakan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, menentukan tingkat keberhasilan pengelolaan suatu perusahaan dari tahun ke tahun. Kinerja, dengan demikian, memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas perusahaan. Masalah umum dalam perusahaan ialah kinerja staf yang kurang memuaskan.

Berlandaskan uraian sebelumnya, periset ingin meriset lebih rinci topik riset “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Identifikasi Masalah

Berikut identifikasi masalah, berlandaskan uraian masalah riset:

1. Motivasi kerja karyawan di PT Bintang Auto Semesta masih sangat minim serta belum optimal.
2. Dalam hal komunikasi pada PT Bintang Auto Semesta masih banyak mengalami kendala seperti komunikasi di lingkungan kerja yang belum optimal.
3. Lingkungan Kerja di PT Bintang Auto Semesta belum memadai dalam mendukung kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Bersumber dari permasalahan riset, berikut rumusan masalah yang dibisai dari masalah riset:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Auto Semesta?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Auto Semesta?
3. Apakah lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja kinerja karyawan PT Bintang Auto Semesta?
4. Apakah motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Auto Semesta?

D. Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah, diperoleh tujuan riset:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Auto Semesta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Auto Semesta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Auto Semesta.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Auto Semesta

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat riset yang akan dilaksanakan yakni:

1. Manfaat Teoritis

Periset berpikir bahwasanya temuan ini akan membantu bisnis, periset di masa depan, serta diri mereka sendiri. Diharapkan riset ini bisa mengkaji bagaimana kinerja karyawan pada PT Bintang Auto Semesta dipengaruhi oleh motivasi karyawan, komunikasi, serta lingkungan tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

Periset memiliki harapan bahwasanya pekerjaan mereka akan membantu pihak yang berkepentingan serta memajukan keahlian teoretis, wawasan, pengetahuan, maupun pemahaman mereka. Bagi periset di PT.

Bintang Auto Semesta agar dipergunakan sebagai sumber agar bisa melakukan studi tambahan agar mempelajari lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi, maupun lingkungan tempat mereka bekerja.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Lima bab yang menyusun sistematika penulisan dalam riset ini akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan sejarah masalah, identifikasi, definisi, serta rumusan, maupun tujuan serta manfaat riset serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi ringkasan teori yang berkaitan dengan elemen bebas maupun terikat, kerangka kerja, serta perumusan hipotesis. Ini juga mencakup temuan dari riset sebelumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

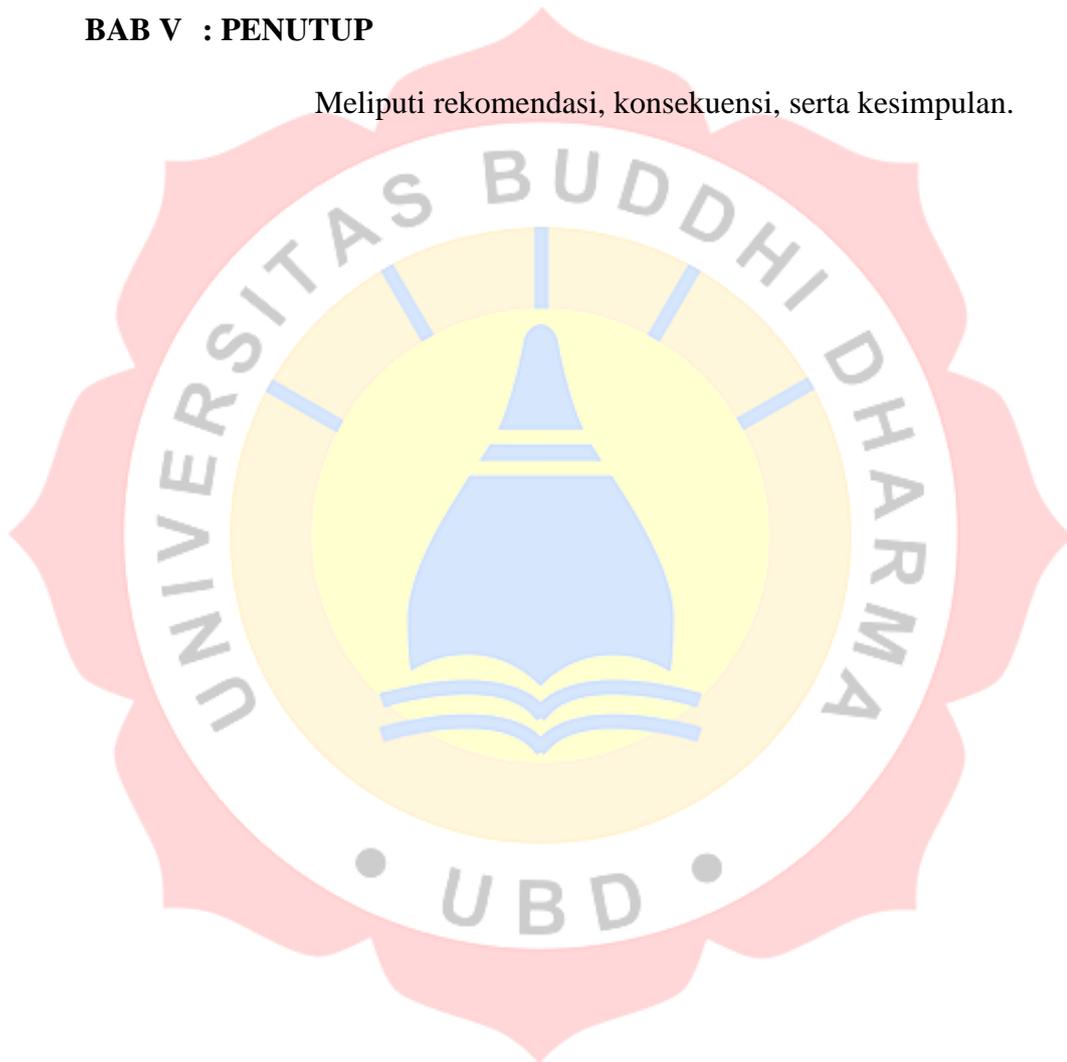
Teknik pengumpulan data, operasionalisasi elemen riset, jenis serta sumber data, populasi seta sampel, jenis objek riset, jenis riset, serta jenis maupun sumber data semuanya tercakup dalam bagian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan temuan studi agar setiap elemen, menganalisis data riset, menguji hipotesis, serta mendiskusikan temuan setelah data dikumpulkan.

BAB V : PENUTUP

Meliputi rekomendasi, konsekuensi, serta kesimpulan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Sebagaimana dikemukakan Dian Wijayanto (2013.2),

“Manajemen ialah ilmu serta seni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengawasi kinerja perusahaan dengan memakai sumber daya yang ada agar menggapai tujuan maupun target sebuah perusahaan.”

Sedangkan klaim Rezha Pratama (2020, 8).

“Manajemen ialah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, penyiapan personel, pengarahan, serta pengawasan anggota perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan”

Rahman Tanjung, dkk. (2020,3)

“Manajemen bisa diartikan sebagai cara, alat, ataupun teknik yang secara efektif serta efisien mengatur sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan”

Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwasanya manajemen ialah suatu teknik yang dipakai dalam suatu perusahaan agar mengelola banyak sumber daya yang dimiliki agar mencapai tujuan yang dimiliki oleh bisnis.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah perwujudan ilmu serta seni tentang rangkaian kegiatan dalam mengelola manusia dalam suatu perusahaan, lembaga, ataupun korporasi agar tujuan bisnis bisa terwujud secara efektif serta efisien, berlandaskan Mukminin *et al.* (2019: 6). Daftar tugas yang disebutkan mencakup segala sesuatu mulai dari perencanaan serta pengorganisasian hingga implementasi, pemantauan, pemilihan, perekrutan, pelatihan serta pengembangan, maupun manajemen risiko.

Berlandaskan Filippo dalam Gaol (2019:59), manajemen sumber daya manusia ialah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, perawatan ataupun pemeliharaan, maupun pelepasan ataupun pemisahan sumber daya manusia agar tujuan akhir dari perusahaan individu serta komunitas yang telah dicapai.

Kiggundu dalam Sulistiyani dan Rosidah (2014:140) menegaskan bahwasanya manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan serta pendayagunaan karyawan agar bisa secara efektif mencapai tujuan maupun sasaran individu, perusahaan, masyarakat, nasional, serta internasional”.

Berlandaskan definisi-definisi tersebut di atas, konsep manajemen sumber daya manusia ialah ilmu yang berkaitan ataupun berkaitan dengan pendelegasian individu-individu serta tugas kerjanya dalam suatu

perusahaan agar bisa efektif maupun efisien menggapai tujuan yang sudah ditetapkan, baik tujuan individu diri mereka sendiri maupun tujuan perusahaan.

3. Fungsi-Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Berlandaskan Hasibuan (2019:21), tugas manajemen sumber daya manusia ialah:

a. Perencanaan

Perencanaan melibatkan pengorganisasian tenaga kerja secara efektif serta efisien agar memenuhi persyaratan bisnis serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Program ke karyawan ditetapkan sebagai bagian dari perencanaan. Mengorganisir, memimpin, mengendalikan, mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, mendisiplinkan, maupun memberhentikan personel semuanya termasuk dalam program ke karyawan.

b. Pengorganisasian

Dengan memutuskan pembagian kerja, pendelegasian kekuasaan, hubungan kerja, integrasi, serta koordinasi dalam bagan perusahaan (*organization chart*), pengorganisasian ialah tindakan pengorganisasian seluruh personel.

c. Pengarahan

Semua personel harus diarahkan agar bisa berkolaborasi serta bekerja seefektif serta seefisien mungkin guna menopang tergapainya orientasi perusahaan, individu, serta masyarakat

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) ialah tindakan agar memastikan bahwasanya semua personel mengikuti kebijakan perusahaan serta melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada mereka. Jika ada penyimpangan ataupun kesalahan, tindakan korektif akan diambil, serta rencana akan diperbaiki.

e. Pengadaan

Proses perekrutan, pemilihan, penempatan, orientasi, serta orientasi karyawan agar memenuhi tuntutan bisnis dikenal sebagai pengadaan.

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, serta moral karyawan melalui instruksi maupun pelatihan dikenal sebagai pengembangan.

g. Kompensasi

Pemberian remunerasi langsung ataupun tidak langsung, uang tunai ataupun komoditas kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi.

h. Pemberhentian

Berakhirnya relasi kerja individu serta sebuah korporasi (pemecatan). Alasan sebuah pemutusan sebuah hubungan kerja seperti alasan pribadi karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, serta pensiun.

4. Pengertian Motivasi

Menyatakan bahwasanya motivasi kerja bisa ditunjukkan oleh perilaku karyawan, berlandaskan Antonio & Sutanto dalam Saputra & Adnyani (2018, 6963). Karyawan bisa beroperasi dengan sebaik-baiknya ketika mereka memiliki antusiasme agar tugas mereka. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan merasa lebih bahagia serta lebih bersemangat agar bekerja di perusahaan (Sulistyan & Santosa, 2022, 2).

Ahmed dalam Pratiwi & Netra (2020, 2477) mengklaim bahwasanya motivasi ialah upaya individu agar mencapai tujuan yang lebih disukai. Tentunya salah satu aspek penentu dalam meningkatkan semangat kerja ialah motivasi (Silaswara *et al.*, 2021, 309).

Sumampouw menyatakan bahwasanya motivasi ialah faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan (Pratiwi & Netra, 2020, 2477). Tanpa motivasi, tidak setiap karyawan akan serta merta mau mengarahkan seluruh kemampuannya dengan baik. Motivasi akan memotivasi karyawan agar lebih giat serta lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berlandaskan beberapa indikator di atas, motivasi ialah semangat penggerak seorang karyawan yang diwujudkan melalui perilaku karyawan agar menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

5. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja, berlandaskan Hasibuan dalam Adha *et al.* (2019; 53), ialah:

a. Kebutuhan Fisik

Persyaratan fasilitas pendukung yang bisa diakses di tempat kerja, seperti yang memudahkan pekerjaan kantor (Selvina & Santosa, 2023, 254).

b. Kebutuhan rasa aman

Persyaratan keamanan ini mencakup kemandirian dari beberapa faktor berbahaya seperti ketakutan, kekhawatiran, maupun bahaya keamanan fisik, stabilitas, ketergantungan, serta perlindungan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berlandaskan tujuan sosial bersama dipenuhi secara kolektif, seperti dalam kasus hubungan interpersonal yang positif.

Dalam perkataan Pramesona (2020, 15), motivasi mempengaruhi kinerja karena motivasi akan bisa mendorong karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dalam artian semakin

tinggi motivasi seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang bersangkutan.

Berlandsakan penbisa para ahli di atas, bisa disimpulkan bahwasanya arti dari indikator motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja serta memberikan kekuatan kepada karyawan agar lebih giat serta giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa motivasi, karyawan mungkin tidak mau menggunakan keterampilan mereka secara maksimal.

6. Pengertian Komunikasi

Dikatakan dalam Husaini (2018, 198) bahwasanya komunikasi ialah proses pengiriman ataupun penerimaan pesan dari satu orang ke orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, ataupun dalam bahasa nonverbal.

Hal tersebut dijelaskan oleh Handoko dalam Hartati (2013, 297) sebagai proses pemindahan makna berupa gagasan ataupun informasi dari satu orang ke orang lain.

Devina & Anu menyatakan dalam Prawi & Netra (2020, 2477) bahwasanya komunikasi berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan akan menjadikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi (Parameswari, 2018, 5).

Berlandaskan definisi di atas, komunikasi ialah tindakan mengirim serta menerima pesan melalui berbagai media antara orang-

orang, dalam contoh ini, karyawan, dalam upaya agar meningkatkan kebahagiaan serta moral karyawan.

7. Proses Komunikasi

Miftahtoha dalam Julita & Arianty (2018, 199) menegaskan bahwasanya keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, serta kesetaraan ialah proses komunikasi interpersonal yang bisa efektif. Berlandaskan uraian proses komunikasi sebelumnya, bisa dijelaskan berikut ini (Widiyanto *et al.*, 2020, 783):

a. Keterbukaan

Setidaknya ada dua faktor yang memperlihatkan keterbukaan komunikasi interpersonal, yakni: faktor keinginan agar terbuka kepada setiap orang yang ditemuinya. Dengan keinginan agar terbuka ini, dimaksudkan agar setiap individu tidak terhalang agar menerima informasi serta berusaha agar mengkomunikasikan informasi dari dirinya sendiri, termasuk informasi tentang dirinya sendiri, jika dianggap relevan dalam konteks dialog interpersonal dengan lawan bicaranya. Dorongan agar menanggapi dengan jujur semua rangsangan yang dihadirkan kepadanya ialah bagian lain (Ariyanto & Santosa, 2022, 33).

b. Empati

Empati ialah kemampuan agar mengalami perasaan dengan cara yang sama seperti orang lain, ataupun mencoba agar menempatkan diri pada posisi orang lain. Aspek yang paling penting

ialah kita tidak akan melabeli tindakan ataupun sikap mereka sebagai benar ataupun salah.

c. Dukungan

Komunikasi interpersonal yang efektif akan dimungkinkan dengan dukungan ini. Terkadang itu diverbalkan serta di lain waktu tidak. Dukungan tak terucapkan tidak memiliki nilai buruk; sebaliknya, itu bisa meningkatkan komunikasi. Komunikasi interpersonal, di sisi lain, tidak bisa bertahan dalam lingkungan yang tidak bersahabat.

d. Kepositifan

Perhatian positif kepada seseorang akan membuat komunikasi berhasil. Perasaan positif tentang orang lain harus dibagikan agar mempertahankan komunikasi yang baik. Suasana komunikasi yang menguntungkan yang penting agar kolaborasi yang produktif.

e. Kesamaan

Tidak berarti bahwasanya orang yang tidak memiliki kesamaan tidak bisa berinteraksi; komunikasi bisa efektif ketika mereka berada di lingkungan yang sebanding.

Ololube menegaskan dalam Pratiwi & Netra (2020, 2477), komunikasi ialah sebuah proses di mana individu, perusahaan, serta masyarakat menciptakan, mengirimkan, maupun menggunakan informasi agar mengkoordinasikan lingkungan mereka dengan orang lain.

Darmawan menegaskan bahwasanya komunikasi ialah proses sosial yang memiliki relevansi paling luas dalam berfungsinya kelompok, perusahaan, ataupun masyarakat mana pun.

8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan oleh Basuki & Susilowati dalam Asriandi *et al.* (2018:3) sebagai segala sesuatu dalam lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung bisa mempengaruhi seseorang ataupun sekelompok orang dalam menjalankan aktivitasnya.

Lingkungan kerja ialah elemen yang krusial perlu diperhatikan karena bisa memengaruhi karena bisa memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, baik dari elemen teknis serta sosial Nabawi (2019:173). Tempat kerja ialah sesuatu yang mengelilingi karyawan serta mungkin berdampak pada tugas yang diberikan kepada mereka (Sentosa & Pujiarti, 2022, 55).

Lingkungan kerja berlandaskan Adha *et al.* (2019, 54), ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dengan indikator lingkungan kerja (Pujianti & Pujiarti, 2021, 231).

Berlandaskan beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, bisa dikatakan bahwasanya yang dimaksud dengan lingkungan kerja ialah semua yang berada di sekitaran karyawan, secara maya ataupun fisik, sehingga bisa memengaruhi kerjaan yang diamanatkan padanya (Hartono & Parameswari, 2021, 2). Lingkungan kerja yang memiliki aura

positif bisa mengembangkan maupun memberikan sebuah motivasi dalam bekerja sehingga timbullah sebuah loyalitas (Santosa & Prayoga, 2021, 3).

9. Kinerja Karyawan

Afandi menegaskan bahwasanya kinerja ialah temuan yang dicapai seseorang berlandaskan standar yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan (Prasetiyo *et al.*, 2021, 18). Sedangkan berlandaskan Anisya & Pujiarti (2022, 255) menyatakan kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja.

Fahmi dalam Hartati *et al.* (2020, 296) menyatakan bahwasanya kinerja ialah temuan yang dihasilkan perusahaan selama periode tertentu, terlepas dari apakah itu berorientasi laba ataupun tidak. Sedangkan berdasarkan Parameswari *et al.* (2020, 60) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini bisa diukur dari produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Kemudian Michael *et al.* (2023, 170) menerangkan kinerja karyawan adalah hasil dari kombinasi antara kemampuan individu, motivasi, dan kesempatan yang ada dalam lingkungan kerja. Ini adalah ukuran sejauh mana karyawan mencapai standar kinerja yang diharapkan.

Pernyataan kinerja ialah fungsi dari motivasi serta kemampuan dikemukakan oleh Rivai & Basri dalam Prayogi & Nursidin (2018, 219).

Sedangkan berlandaskan Rahayu *et al.* (2023), kinerja karyawan adalah tingkat di mana individu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan elemen-elemen seperti usaha, tingkat keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan dalam mengatasi tantangan.

Berlandaskan pembisa para ahli di atas, kinerja karyawan sangat penting agar keberlangsungan bisnis karena memungkinkan karyawan agar bekerja secara maksimal serta mematuhi aturan tanpa tekanan dari luar. Selain itu, bisnis harus melihat serta menerapkan aspek pendukung lainnya agar mencapai peningkatan kinerja karyawan (Ratana & Pujiarti, 2021, 73).

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Periset mendasarkan referensi serta risetnya pada karya sebelumnya. Mengenai temuan riset sebelumnya yang diperiksa, subjek tersebut berurusan dengan aspek yang akan menjadi topik riset. Tabel II.1 merangkum sejumlah referensi jurnal yang dipakai sebagai bahan riset.

Tabel II.1

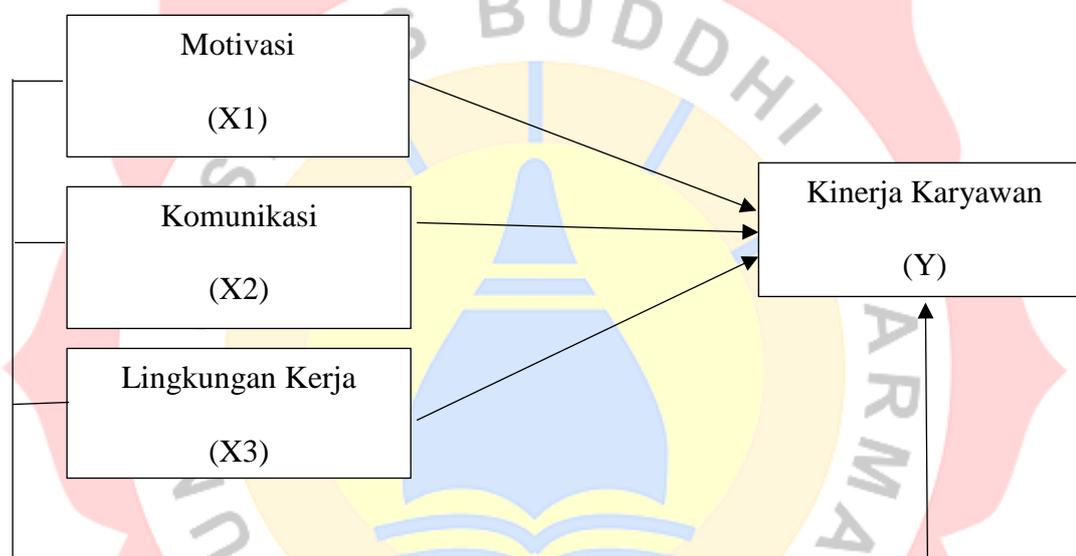
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	(Pratiwi & Netra, 2020)	Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap	Motivasi, Komunikasi (X1), Dan Lingkungan Kerja (X2)	Temuan riset memperlihatkan bahwasanya korelasi antara motivasi serta semangat kerja memiliki tingkat

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
		Semangat Kerja Guru Di Smp Negeri 5 Denpasar	Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja (Y)	signifikansi sebesar 0,000 serta koefisien regresi positif sebesar 0,361.
2	(Sinambela <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ella	Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Ella	Berlandaskan temuan riset, variabel dependen kinerja karyawan terbentuk sebesar 78% karena koefisien determinan (R_2) sebesar 0,780.
3	(Julita & Arianty, 2018)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan	Temuan riset tersebut mendukung klaim bahwasanya efek tersebut akan signifikan serta berdampak positif secara keseluruhan sebesar 2,32%, yang merupakan gambaran luas dari keseluruhan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang lapangan belmera.
4	(Adha <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Dengan tingkat signifikansi 0,009 ($p < 0,05$), temuan riset ini mendukung hipotesis kedua (H_2) bahwasanya lingkungan tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Nabawi, 2019, 180)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan	Nilai F_{hitung} sebesar 21,545 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,49 sesuai

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
		Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rizal	Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rizal	dengan temuan uji simultan, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1

Kerangka Pemikiran

Berlandaskan riset sebelumnya yang disajikan pada tabel II.1, periset bisa membuat kerangka model sebagai dasar agar merumuskan model hipotesa dengan mempertimbangkan bagaimana motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesa

Rancangan pertanyaan riset berbentuk kalimat pertanyaan, serta hipotesis ialah tanggapan sementara terhadap kalimat pertanyaan tersebut. Hal ini diungkapkan secara sepintas karena tanggapan harus didukung oleh teori yang bersangkutan daripada informasi yang dikumpulkan lewat pengumpulan sebuah data. Akibatnya, premis juga bisa dinyatakan sebagai tanggapan teoretis pada kerangka pertanyaan riset. Hipotesis riset ialah sebagai berikut, serta didasarkan pada kerangka konseptual maupun temuan dari riset sebelumnya:

H₁ : Terindikasi bahwa pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Terindikasi bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Terindikasi bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan.

H₄ : Terindikasi bahwa Kinerja Karyawan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Riset kuantitatif, berlandaskan Noor (2017:37), ialah suatu cara agar menguji teori tertentu dengan meriset korelasi antar variabel. Variabel ini diukur seberapa sering menggunakan instrumen riset sehingga data numerik bisa diolah secara statistik agar dianalisis.

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:13), riset deskriptif ialah riset agar menentukan nilai suatu variabel bebas, baik satu variabel ataupun lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, ataupun menghubungkan dengan variabel lain.

Periset akan menggunakan teknik ini agar mengetahui sebuah pengaruh dari variabel komunikasi (X1), motivasi (X2), serta lingkungan kerja (X3) atas kinerja karyawan (Y).

B. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Perusahaan



Gambar III.1

Logo PT. Bintang Auto Semesta

Sumber Data: PT. Bintang Auto Semesta

Perusahaan yang bernama PT. Bintang Auto Semesta didirikan pada tanggal 20 April 2017. Bisnis yang dijalankan ialah penjualan serta jasa. Kantor perusahaan terletak di Jl. Gatot Subroto No. 25-26, Cimone, Karawaci, Tangerang, Banten 15114. Agar menghubungi perusahaan, bisa menghubungi nomor telepon (021) 55665522 ataupun 0813-1970-0400, ataupun melalui email burstono@hondabintang.com. Informasi lebih lanjut bisa ditemukan di website resmi perusahaan yaitu <https://hondabintang.com/>. Selain itu, perusahaan juga aktif di Instagram dengan akun [@honda_bintang](#) serta kanal YouTube di <https://youtube.com/c/HondaBintangMotor>.

2. Sejarah Singkat Perusahaan

Bapak Alexander Lunardi, yang memiliki pengalaman lebih dari 25 tahun bekerja dengan perusahaan-perusahaan Grup Astra di industri otomotif, ialah CEO PT Bintang Auto Semesta, yang juga memiliki tim manajemen yang solid dengan latar belakang global. Selalu berusaha memberi Anda pilihan terbaik, Bintang Motor.

Sebagai dealer pertama dengan fasilitas *servis body* serta cat di Kota Tangerang, PT. Bintang Auto Semesta ialah sebuah perusahaan yang menyediakan layanan dealer mobil agar HONDA BINTANG CIMONE. diresmikan pada tanggal 20 April 2017 oleh PT Honda Prospect Motor.

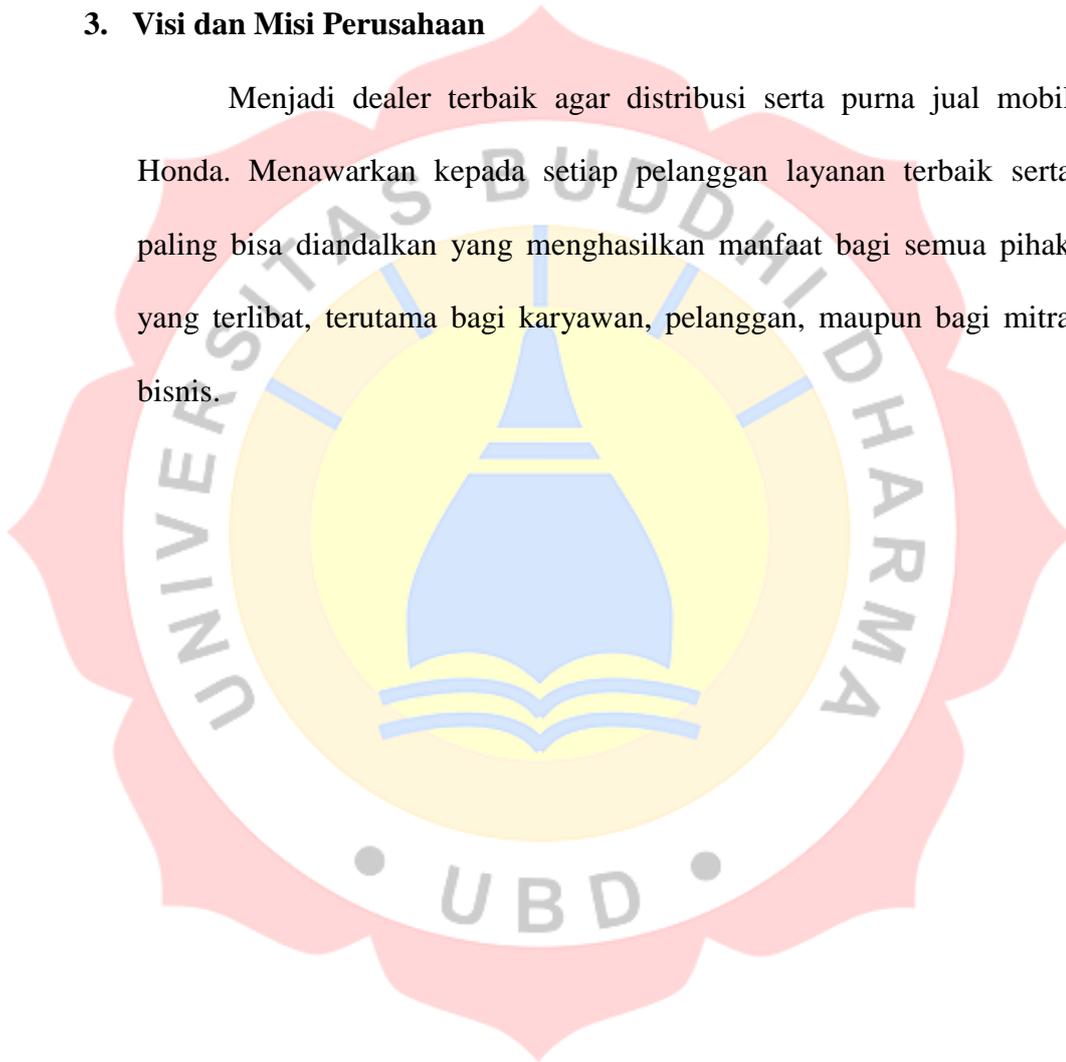
Jl. Gatot Subroto No. 25-26, Cimone, Karawaci, Tangerang, Banten 15114 ialah alamat Honda Bintang Cimone. Honda Bintang Cimone dilengkapi fasilitas 3S+BP (penjualan, servis, suku cadang, serta bodi & cat) terintegrasi serta dibangun sesuai standar Honda. Memiliki luas tanah 4.169 m² serta luas bangunan 5.243 m².

PT Bintang Auto Semesta Honda Bintang Cimone memiliki *showroom* seluas 558m² dengan produk terbaru Honda yang *cozy* serta kekinian. Selain itu, diler ini dilengkapi dengan sejumlah fasilitas, antara lain ruang tunggu, zona privat, zona kafe, wifi, zona anak-anak, stasiun pengisian daya, zona makanan, minuman gratis, ruang merokok, serta ruang agar refleksi yang tenang.

Honda Bintang Cimone memiliki fasilitas *service* seluas 1540 m² yang dilengkapi dengan 5 *general repair bay*, 2 *periodic maintenance bay*, 2 *quick service bay*, 1 *final inspection bay*, 1 *spooring bay*, serta 2 *washing bay* agar layanan purna jual.

3. Visi dan Misi Perusahaan

Menjadi dealer terbaik agar distribusi serta purna jual mobil Honda. Menawarkan kepada setiap pelanggan layanan terbaik serta paling bisa diandalkan yang menghasilkan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, terutama bagi karyawan, pelanggan, maupun bagi mitra bisnis.



4. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar III.2

Struktur Organisasi Pt. Bintang Auto Semesta

Sumber: PT. Bintang Auto Semesta

5. Uraian Tugas

Deskripsi pekerjaan di PT. Bintang Auto Semesta ialah:

- a. Dewan Komisaris, yang mengawasi struktur perusahaan serta yang tugasnya antara lain memberi nasihat kepada Direksi maupun melakukan pengawasan umum keuangan ataupun secara tegas sesuai dengan anggaran dasar, bertanggung jawab atas perusahaan perusahaan, ialah tanggung jawab Dewan Komisaris di PT. Bintang Auto Semesta agar menghindari konflik kepentingan serta bekerja demi kepentingan terbaik pemilik bisnis.

- b. Direktur Utama di PT. Bintang Auto Semesta bertugas menetapkan visi serta misi perusahaan serta bertanggung jawab penuh atas jalannya operasi, pertumbuhan, dan penurunan perusahaan.
- c. Direktur Pemasaran harus menyusun, menganalisis, melaksanakan, serta mengevaluasi seorang manajemen bidang pemasaran, penjualan, serta melakukan promosi dengan penuh amanat agar pengembangan serta peningkatan PT. Bintang Auto Semesta. Direktur Pemasaran juga bertanggung jawab agar melaporkan kegiatan serta temuan penjualan kepada Direktur Utama sebulan sekali.
- d. Direktur *Body & Paint* bertugas mengelola, menganalisis, menerapkan, serta mengevaluasi manajemen serta menjalin kemitraan dengan pihak ketiga. Direktur juga bertugas mengawasi pertumbuhan maupun perkembangan PT. Bintang Auto Semesta. Direktur menyampaikan laporan kegiatan serta temuannya setiap bulan kepada Direktur Utama.
- e. Berlandaskan pengetahuan tentang fitur pasar, biaya, serta elemen kenaikan harga serta target pengembangan penjualan, manajer pemasaran menemukan, mengembangkan, ataupun menganalisis strategi pemasaran. Merumuskan, mengarahkan, ataupun merencanakan inisiatif pemasaran agar memajukan barang maupun jasa PT Bintang Auto Semesta, serta mengawasi semua operasi

penjualan, mengelola 3 pengawas penjualan, maupun mengelola 16 penjualan pemasaran.

- f. Dalam upaya menjaga kepuasan pelanggan terhadap layanan yang ditawarkan, *Body & Paint* Manager mengelola serta menentukan, mengembangkan, ataupun mengevaluasi strategi selain memastikan bahwasanya semua karyawan maupun divisi mekanik beroperasi sesuai dengan SOP serta semua mitra vendor bisa beroperasi tanpa masalah. Bagi individu yang diberi tanggung jawab, posisi manajer servis *Body & Paint* sama pentingnya. Pengelola *Body & Paint* membawahi 44 mekanik, 4 mandor, 3 *service advisor*, 4 admin, 1 suku cadang, serta 4 mandor.
- g. Manajer Layanan merencanakan, membuat, serta menilai strategi. Dia juga memastikan bahwasanya semua divisi serta personel mekanik mengikuti SOP serta semua mitra vendor bisa beroperasi tanpa masalah. orang, 21 mekanik, 2 administrasi, serta 2 suku cadang.
- h. Kepala Admin bertugas mengawasi semua operasi administrasi dalam perusahaan serta memastikan bahwasanya semuanya berjalan lancar. bertanggung jawab agar mengawasi serta mengendalikan semua kegiatan administrasi, termasuk, tetapi tidak terbatas pada, administrasi ketenagakerjaan, keuangan, serta asuransi. mengelola maupun memelihara aset baik fisik maupun keuangan memastikan semua administrasi keuangan baik internal maupun eksternal di

cabang sesuai dengan yang dijalankan serta peraturan yang berlaku di perusahaan, membuat rencana serta anggaran sesuai dengan perkiraan dari penjualan, memastikan bahwasanya pekerjaan kasir sesuai dengan tugas maupun tanggung jawabnya, serta secara teratur melaporkan temuan kegiatan serta operasi ke departemen serta kepala administrasi, lima petugas kantor, lima petugas pengiriman.

- i. Pada PT. Bintang Auto Semesta, *supervisor customer care* bertanggung jawab agar mengawasi pelaksanaan strategi pencapaian target dalam jangka menengah serta panjang oleh tim, memastikan bahwasanya strategi dijalankan sejalan dengan strategi yang telah ditetapkan. memastikan bahwasanya pekerjaan yang dilakukan di divisi yang berada di bawah kendalinya mengikuti standar yang telah ditetapkan serta bahwasanya tim yang bekerja di bawah arahnya bekerja sesuai dengan tuntutan situasi. Kelola tim di bawah kendali mereka serta ajukan permintaan penggantian biaya operasional kepada manajer. Bagi karyawan yang membutuhkan, memberikan pelatihan serta penyuluhan (*coaching and counseling*), serta menganalisa serta menyampaikan laporan kepada atasan. *Supervisor* layanan pelanggan mengawasi 3 agen layanan pelanggan serta 1 penyapa.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a) Data Primer

Data primer ialah sumber data yang secara langsung menyampaikan data kepada pengumpul data, berlandaskan (Sugiyono 2018:456). Informasi yang bersumber dari orang pertama (asli).

b) Data Sekunder

Data sekunder ialah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain ataupun melalui dokumen,” klaim Sugiyono (2018:456).

2. Sumber Data

a) Sumber Data Primer

Data primer ialah sumber data yang secara langsung menyampaikan data kepada pengumpul data, berlandaskan (Sugiyono 2018:456). Selain itu, informasi dikumpulkan oleh periset langsung dari sumber utama ataupun daerah tempat riset dilakukan.

b) Sumber Data Sekunder

Data sekunder ialah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain ataupun melalui dokumen,” klaim Sugiyono (2018:456).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2018:80), menerangkan bahwasanya sebuah wilayah secara general yang bisa terdiri dari beberapa subjek maupun objek yang mempunyai sebuah kualitas maupun sebuah ciri khas tertentu yang ditentukan sendiri oleh periset agar bisa melanjutkan riset lebih mendalam lagi.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel jenuh jika semua anggota ataupun populasi dijadikan sampel, klaim Sugiyono dalam Pratama (2019, 238). Sebanyak 80 karyawan yang bekerja di PT.Bintang Auto Semesta dijadikan sampel riset.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Danang Suntouo (2013:21) menerangkan bahwasanya data primer ialah sebuah data yang manakala dilihat dari cara pengumpulannya yakni sebuah data yang diperoleh dari temuan jerih payah periset sendiri.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder, ataupun sumber data yang tidak menawarkan data secara langsung kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain ataupun melalui dokumen, didefinisikan oleh Sugiyono (2018:456).

F. Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 1
Oprasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pengaruh Motivasi (X_1)	1. Prestasi Kerja.	1. Promosi Jabatan 2. Pengetahuan Kerja	Ordinal
	2. Tanggung Jawab.	3. Sesuai <i>Deadline</i> 4. Hadir Tepat Waktu	
	3. Penghargaan.	5. Insentif 6. Kesejahteraan	
	4. Peluag Untuk Maju.	7. Pengembangan Diri 8. Persaingan Kerja	
	5. Gaji Karyawan.	9. Kenaikan Gaji 10. Tunjangan Kinerja	
Sumber: Berlandaskan Sunyoto (A. Saputra & Rotua Turnip, 2018, 2).			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X_2)	1. Efektifitas Komunikasi.	1. Keterampilan Berbicara 2. Keterampilan Mendengar Dengan Baik	Ordinal
	2. Kerjasama Team.	3. Menerima Saran 4. Kesepakatan Dalam Menyelesaikan Konflik	
	3. Pemahaman.	5. Proses Interaksi Antar Anggota 6. Memahami Pesan Secara Cermat.	
	4. Media Komunikasi.	7. Secara Visual 8. Non Visual	
	5. Hubungan Baik.	9. Tingkat Keramahan Atasan	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		10. Komunikasi Sesama Karyawan	
Sumber: Berlandaskan Gunawan (Sinambela et al., 2019, 312)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₃)	1. Penerangan.	1. Lampu 2. Cahaya Tidak Kontras	Ordinal
	2. Sirkulasi.	3. Ventilasi 4. Suhu Ruang	
	3. Kebisingan.	5. Lingkungan Tidak Mengganggu 6. Ruang Kerja Yang Kedap Suara	
	4. Fasilitas.	7. Fasilitas Kerja Sesuai SOP 8. Tersedia Dapur Untuk Karyawan	
	5. Warna.	9. Cat Tidak Kontras 10. Gedung Tembok Bersih	
Sumber: Sedarmayanti (Fachrezi & Khair, 2020, 111)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja.	1. Hasil dari Pekerjaan 2. Potansi dan Kemampuan	Ordinal
	2. Kendala Kerja.	3. Kurang Motivasi Kerja 4. Fasilitas Tidak Memadahi	
	3. Tanggung Jawab.	5. Melakukan Pekerjaan Dengan Baik 6. Mengerjakan Sesuai Perintah	
	4. Disiplin Kerja.	7. Ketepatan Waktu Pengerjaan 8. Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan	
	5. Sikap Kerja.	9. Psikologis Terhadap Pekerjaan 10. Kedekatan dengan Rekan Kerja	
Sumber: Prasetyo <i>et al</i> (2021, 19)			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Uji koefisien korelasi biasanya dipakai agar menentukan layak ataupun tidaknya suatu item, berlandaskan Sugiyono (Tamba *et al.*, 2018, 36). Instrumen dikatakan valid jika beberapa faktor tersebut berkorelasi positif serta besarnya 0,3 ataupun lebih.

Berlandaskan (Sugiyono, 2017,183), Uji validitas memakai:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n\sum xi^2 - (\sum xi)^2][n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

Xi : Subjek item

Yi : Total subjek

$XiYi$: Subjek item ke-n x skor total

n : Banyak subjek

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya ialah teknik agar mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel ataupun konstruk, berlandaskan Ghozali dalam Adha *et al.* (2019.55). Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan pada kuesioner konstan ataupun stabil sepanjang waktu, itu dianggap bisa diandalkan.

Ghozali (2016, 47) menyatakan bahwasanya pendekatan Alpha dipakai agar melakukan uji reliabilitas, serta dipakai rumus berikut:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St}\right)$$

Keterangan:

α : Koefisien Reliabilitas Alpha

k : Total Item

$\sum Si$: Varians Informan pada Item I

St : Total varians pada skor total

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mengevaluasi distribusi data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat normal plot berlandaskan Juliandi, Irfan, & Manurung (Nabawi, 2019:176).

1. Skema garis regresi memasuki asumsi normalitas manakala data menyebar disekitaran garis diagonal maupun bergerak sejajar garis diagonal.
2. Skema regresi tidak mengisi persyaratan normalitas manakala data tersebar menjauh dari garis diagonal serta tidak ada pergerakan sejajar garis diagonal.

Pada riset ini dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat kepercayaan 95% menggunakan Uji *Exact Monte Carlo*.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas ini dipakai agar menguji apakah model regresi menemukan korelasi yang kuat antar variabel independen, klaim Hendra (2020, p.5). Faktor inflasi varians (VIF), yang nilainya tidak melebihi 10, dipakai sebagai teknik penilaian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah agar menguji apakah dalam regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, berlandaskan Gozali (Sukmawati *et al.*, (2020, 467). Model homoskedastisitas ataupun tanpa heteroskedastisitas ialah skema regresi, dinyatakan lolos uji heteroskedastisitas jika *p-value* kurang dari 0,05 yang memperlihatkan tidak terjadinya sebuah heteroskedastisitas.

3. Uji Model Statistik

a. Uji Regresi Linear Berganda

Melalui riset ini bisa diketahui sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja atas variabel dependen kinerja karyawan. Ghazali dalam Adha *et al.* (2019:55) menyatakan bahwasanya persamaan regresi linier berganda seperti berikut:

:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

 α : Konstanta $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi X_1 : Pengaruh Motivasi X_2 : Komunikasi X_3 : Lingkungan Kerja**b. Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda dipakai agar menganalisis data dalam riset ini, serta efektif agar menilai tingkat relasi diantara 2 variabel, ataupun >2 variabel independen, serta variabel dependen pada waktu yang bersamaan.

Berlandaskan (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwasanya:

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3) \cdot (rx_1 x_2 x_3)}{1 - (rx_1 x_2 x_3)^2}}$$

Keterangan :

$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3}$: Koefisien korelasi ganda antara variabel x_1 , x_2 ,
serta x_3

Pengaruh Motivasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

r_{yx_2} : Korelasi antara Komunikasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)

r_{yx_3} :Korelasi antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

$r_{x_1x_2x_3}$:Korelasi antara Pengaruh Motivasi (X1), Komunikasi (X2) serta Lingkungan Kerja (X3)

Dengan kesimpulan:

$r = 0$, maka tidak ada keterkaitan antara kedua variabel

$r = 1$, maka keterkaitannya positif serta kuat

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan agar mencari tingkat akurasi terbaik dalam analisis regresi, serta besarnya berkisar antara 0 (nol) hingga 1 (satu), berlandaskan Ghozali (Adha et al., 2019, 56). Koefisien determinasi variabel independen (R^2) ialah nol, serta dengan demikian tidak memiliki pengaruh apa pun terhadap variabel dependen. Bisa dikatakan bahwasanya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika koefisien determinasi mendekati satu. Persentase perubahan variabel terikat (Y) yang diakibatkan oleh variabel bebas (X) juga dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi. Ghozali (2016, 95) menyatakan bahwasanya rumus berikut bisa dipakai agar menentukan besar kecilnya koefisien determinasi:

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

Keterangan:

kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria analisis koefisien determinasi:

- a. Jika Kd mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji ini dirancang agar menetapkan signifikansi dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. H_a diterima serta H_0 ditolak dengan syarat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun peluang error kurang dari 5%, yang memperlihatkan bahwasanya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikasinya pada variabel dependen.

Berlandaskan (Ghozali, 2016, p. 97) rumus Uji t yang dipakai sebagai berikut:

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

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel

b. Uji F (Uji Secara Parsial)

Ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$, hipotesis diterima ataupun faktor independen bisa secara bersamaan menjelaskan variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan agar menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Berlandaskan (Ghozali, 2016, p. 96) rumus Uji f yang dipakai sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

F_h : f_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan f_{tabel}

R^2 : Koefisien korelasi berganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel