



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
SEKOLAH SHEKINAH TRANSFORMASI BANGSA**

SKRIPSI

OLEH :

HANDIAN PUTRA

20220510005

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
SEKOLAH SHEKINAH TRANSFORMASI BANGSA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

HANDIAN PUTRA

20220510005

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Handian Putra
NIM : 20220510005
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa

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

Tangerang, 19 November 2024

Menyetujui,

Pembimbing,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NUPTK : 8942754655130172

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., MM
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Handian Putra

NIM : 20220510005

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, 21 Februari 2025

Menyetujui,

Pembimbing,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NUPTK : 8942754655130172

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Handian Putra

NIM : 20220510005

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NUPTK : 8942746555130172

Tangerang, 21 Februari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Handian Putra

NIM : 20220510005

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Selasa, 14 Februari 2025.

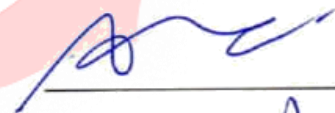
Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072



Penguji I : Andy, S.E., M.M
NUPTK : 6959759660130162



Penguji II : Sutandi, S.E., M.Akt.
NUPTK : 5956756657130122



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072

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 ini saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas 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 Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat 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 saya telah peroleh karena karya tulis ini. Serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 25 April 2025

Yang Membuat Pernyataan



Handian Putra
20200510005

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : Handian Putra

Nama : 20220510005

Jenjang Studi : Strata (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 kami yang berjudul : “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap 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.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 25 April 2025

Penulis



(Handian Putra)
20220510005

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH
SHEKINAH TRANSFORMASI BANGSA TANGERANG**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang. Analisis data ini menggunakan 30 responden dan metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner. Analisis data ini menggunakan perhitungan statistik melalui uji frekuensi, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi (*r square*), uji masing-masing variabel (uji t), uji gabungan (uji f) dengan menggunakan SPSS versi 25. Dari hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil persamaan $Y = -17,204 + -0,113 X_1 + 0,338 X_2 + 1,033 X_3$. Dari hasil *R square* antar variabel, Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 33,1% dan dipengaruhi oleh faktor lain. Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 40,3%, Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 46,7%.

Nilai *f* hitung pada variabel independen yang dihitung secara bersamaan lebih besar dari *f* tabel yaitu sebesar $7,790 > 2,092$. Dari hasil nilai *t* dan nilai *f*, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang.

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

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND
COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SEKOLAH
SHEKINAH TRANSFORMASI BANGSA TANGERANG**

ABSTRACT

This research was conducted to analyze and determine the effect of Work Motivation, Work Environment, and Communication on Employee Performance at Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang. This data analysis uses 30 respondents and the data collection method is by questionnaire. This data analysis uses statistical calculations through frequency test, validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, coefficient of determination test (r square), test each variable (t test), combined test (f test) with using SPSS version 25.

From the results of multiple linear regression analysis, the results of the equation $Y = -17,204 + -0,113 X_1 + 0,338 X_2 + 1,033$ are obtained. From the results of R square between variables, Work Motivation affects Employee Performance by 33,1%. Work Environment affects Employee Performance by 40,3,. Communication affects employee performance by 46,7%.

The calculated f value on the independent variables that are calculated simultaneously is greater than the f table, which is equal to $7,790 > 2,092$. From the results of the t value and f value, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that Work Motivation, Work Environment, and Communication have a positive and significant effect on Employee Performance at Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang..

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma. Skripsi ini merupakan hasil dari penelitian yang telah saya lakukan dengan penuh dedikasi dan semangat untuk mempelajari lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks lingkungan pendidikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, terutama 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 Prodi Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis.
5. Ike Venny Silvana, S.E., M.Pd. Selaku Kepala Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa serta karyawan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan membantu penulis melakukan riset untuk penyusunan skripsi ini.

6. Kepada Orang Tua saya Bapak saya Raju Sibarani dan Mama saya Rusmawati Hutagaol yang selalu mendukung dan mendoakan saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada pacar saya Jelita Permata Sari Manalu yang selalu membantu dan menemani saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada sahabat saya Daniel Simatupang yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai. Penulis kekurangan baik mengenai materi pembahasan, maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bermanfaat dan bersifat membangun, sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini berguna bagi semua pihak dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian sebelumnya.

● Tangerang, 22 Febuari 2024

Handian Putra

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK ii

ABSTRACT iii

KATA PENGANTAR..... iv

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xiii

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

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 Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia	10
4. Motivasi Kerja.....	13
5. Lingkungan Kerja.....	17
6. Komunikasi	21
7. Kinerja Karyawan	24
B. Hasil Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Perumusan Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Objek Penelitian	36
1. Sejarah Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang	36
2. Visi dan Misi Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang.....	37
3. Struktur Organisasi.....	37
C. Jenis dan Sumber Data	38
1. Jenis Data	38
2. Sumber Data.....	39

D. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Teknik Pengumpulan Data Primer	42
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder	42
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	43
G. Teknik Analisis Data	45
1. Uji Data	45
2. Uji Model Statistik	48
3. Uji Hipotesis	51
BAB IV PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Data Responden	54
2. Deskripsi Variabel Penelitian	58
B. Analisis Data Penelitian	99
1. Uji Data Penelitian	99
2. Uji Asumsi Klasik	107
3. Analisis Hasil Penelitian	112
4. Pengujian Hipotesis	115
BAB V PENUTUP	120

A. Kesimpulan	120
B. Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA.....	123



DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel III. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
Tabel IV. 1 Responden Menurut Jenis Kelamin	55
Tabel IV. 2 Responden Menurut Usia	55
Tabel IV. 3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	56
Tabel IV. 4 Responden Menurut Lama Bekerja	57
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden X1.1	58
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden X1.2	60
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden X1.3	61
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden X1.4	62
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden X1.5	63
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden X1.6	64
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden X1.7	65
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden X1.8	66
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden X1.9	67
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden X1.10	68
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden X2.1	69
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden X2.2	70
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden X2.3	71
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden X2.4	72
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden X2.5	73
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden X2.6	74
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden X2.7	75
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden X2.8	76
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden X2.9	77
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden X2.10	78
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden X3.1	79
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden X3.2	80
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden X3.3	81

Tabel IV. 28 Tanggapan Responden X3.4	82
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden X3.5	83
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden X3.6	84
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden X3.7	85
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden X3.8	86
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden X3.9	87
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden X3.10	88
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Y.1	89
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Y.2	90
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Y.3	91
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Y.4	92
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Y.5	93
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Y.6	94
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Y.7	95
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Y.8	96
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Y.9	97
Tabel IV. 44 Tanggapan Responden Y.10	98
Tabel IV. 45 Realibility Statistics X1	99
Tabel IV. 46 Item-Total Statistics X1	100
Tabel IV. 47 Reliability Statistics X2	101
Tabel IV. 48 Item-Total Statistics X2	102
Tabel IV. 49 Realibility Statistics X3	103
Tabel IV. 50 Item-Total Statistics X3	104
Tabel IV. 51 Reliability Statistics Y	105
Tabel IV. 52 Item-Total Statistics Y	106
Tabel IV. 53 Coefficient Correlations	108
Tabel IV. 54 Uji Sample Kolmogrov-Smirnov	111
Tabel IV. 55 Coefficients	112
Tabel IV. 56 Model Summary	113
Tabel IV. 57 Hasil Uji t X1 Terhadap Y	115
Tabel IV. 58 Hasil Uji t X2 Terhadap Y	116

Tabel IV. 59 Hasil Uji t X3 Terhadap Y	116
Tabel IV. 60 Hasil Uji F (Uji Simultan)	117



DAFTAR GAMBAR

Gambar III. 1 Struktur Organisasi Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa38



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan. Di sekolah, kinerja karyawan, baik itu guru maupun staf administratif, berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas bagi siswa. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di institusi pendidikan, salah satunya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi yang efektif.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sebuah organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan, serta menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, jika motivasi kerja karyawan rendah, maka akan mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Lingkungan kerja juga memainkan peran yang signifikan dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif, nyaman, serta mendukung interaksi sosial yang positif antara sesama karyawan akan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, misalnya kurangnya fasilitas atau hubungan antar

karyawan yang tidak harmonis, dapat menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja.

Selain itu, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Komunikasi yang jelas dan efektif dapat membantu mengurangi kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, serta memberikan kejelasan mengenai tujuan dan harapan yang diinginkan oleh pihak manajemen. Dengan komunikasi yang baik, karyawan akan merasa lebih dihargai dan lebih mudah memahami ekspektasi yang ada.

Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa, sebagai lembaga pendidikan, memiliki tujuan untuk menciptakan proses belajar yang optimal melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik itu siswa maupun karyawan. Namun, kinerja karyawan yang belum sepenuhnya maksimal menjadi tantangan yang harus dihadapi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1) motivasi kerja (jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik), (2) lingkungan kerja (penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi

lebih baik), (3) komunikasi (para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas organisasi).

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor yang mendukung produktivitas karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi peningkatan kinerjanya. Apabila ditemukan adanya tempat kerja yang tidak tertata dengan rapi, mengakibatkan rendahnya efisiensi kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi kenyamanan dan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi. Komunikasi sangat perlu terutama yang terlibat dalam organisasi, karena hanya dengan komunikasi yang efektif dapat menjamin terwujudnya tujuan organisasi. Komunikasi tidak hanya terjadi antara atasan dan bawahan, melainkan juga antar rekan kerja. Ketidakharmonisan dalam komunikasi atau komunikasi yang buruk dengan atasan atau rekan kerja, dapat mengurangi kepercayaan atasan atau rekan kerja untuk bekerja secara efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahannya, sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang belum optimal pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa sehingga memengaruhi efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa dirasakan belum sepenuhnya mendukung kenyamanan karyawan.
3. Komunikasi antar karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa yang masih perlu ditingkatkan guna membangun keharmonisan dan meminimalkan potensi terjadinya perbedaan pendapat
4. Kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa belum optimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa?
2. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa?
3. Apakah komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi secara

simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, beberapa tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa .

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan bagi pimpinan berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan sebagai pertimbangan bagi pihak lainnya dalam menghadapi masalah yang serupa.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II

LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III

METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik

pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV

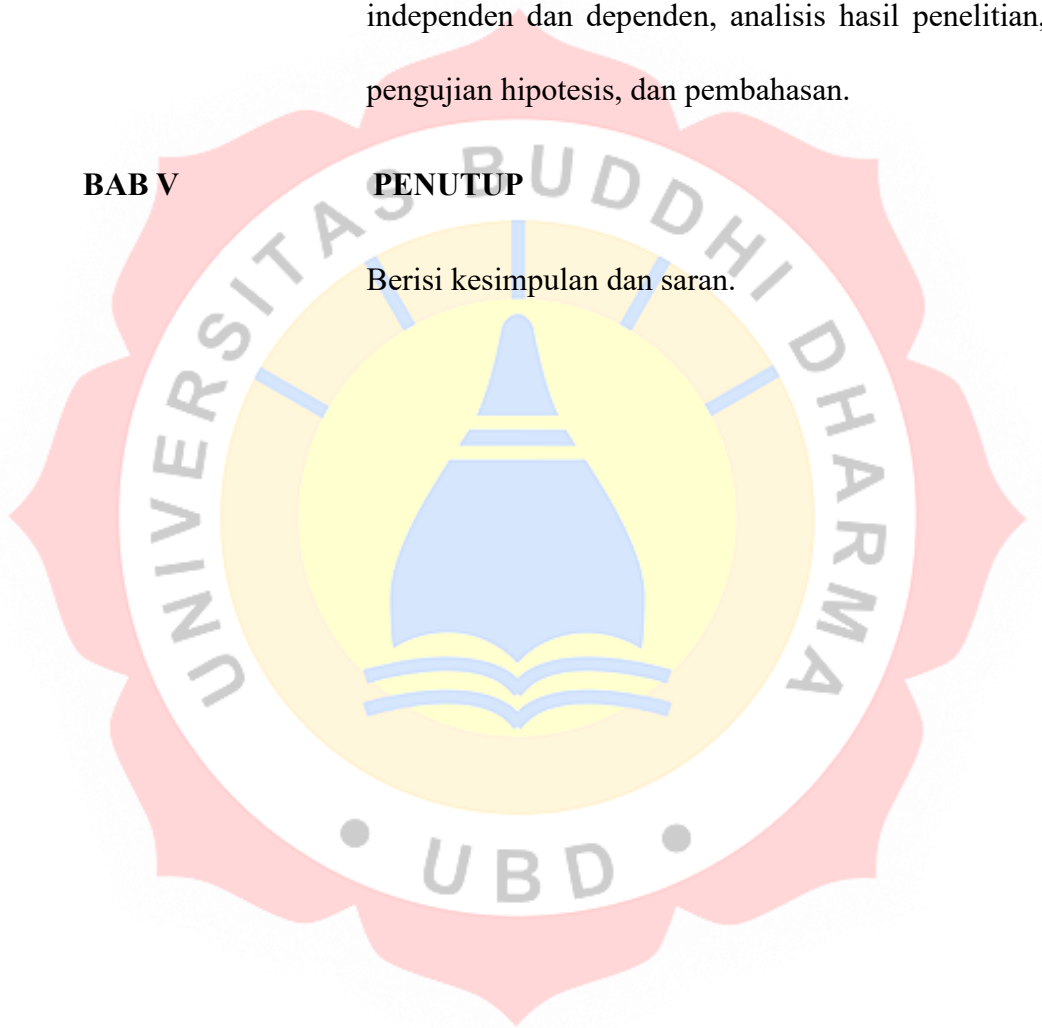
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V

PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut (Ghosh, 2021) mengatakan bahwa:

“suatu proses, suatu cara sistematis dalam melakukan sesuatu. Empat fungsi manajemen yang termasuk dalam proses ini adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian”.

Menurut Afandi (Putri, 2023) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawain (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)”.

Menurut (Sarinah, 2017) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”.

Menurut Firmansyah (Syamtoro, Wahidah, & Kencana, 2024)

menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan. Pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen adalah mengandung unsur perencanaan, pengaturan,

pelaksanaan, tujuan yang ingin dicapai, juga pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (Herlina, Rabiulkhri, Wulanda, Adriant, & Romadhon, 2022) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan”.

Menurut Sedarmayati (Nurmala, 2020) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut Hamali (Dasvil, 2019) mengatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses mencapai tujuan perusahaan melalui sumber daya manusia, potensi pemuatan manusiawi yang terorganisir dan berkualitas fisik, mental dan tenaga kerja, serta pendekatan strategis keterampilan staf.

3. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hammali (Yuzarni, Deltu, & Anugrah, 2022) menyatakan bahwa ada 10 fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan tersebut menetapkan program kekaryawanan, ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi

arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang, atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan

layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak, organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan

keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam (Tarigan & Priyanto, 2021) mengatakan bahwa:

“Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas dengan senang hati”.

Menurut (Hasibuan, 2013) mengatakan bahwa:

“Motivasi Kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut McClelland (Sawitri, Basalamah, Nasir, & Murfat, 2022)

mengatakan bahwa:

“Motivasi Kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang

mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Motivasi Kerja adalah ketersediaan untuk melaksanakan upaya atau menggerakkan karyawan untuk mencapai kepuasan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Irhan Fahmi (Damanik & Boimau, 2019) terdapat beberapa indikator mengenai motivasi kerja, yaitu :

1) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

2) Penghargaan

Penghargaan adalah pengakuan atas prestasi dan/atau masa kerja karyawan berupa promosi jabatan, kesempatan mengembangkan diri, tanda komitmen dan kesetiaan, serta penghargaan dalam bentuk lainnya.

3) Kesempatan Maju dan Berkembang

Setiap orang pasti memiliki rasa ingin maju dan berkembang, apalagi dalam pekerjaan. Jika tidak ada kemajuan dan perkembangan dalam sebuah pekerjaan, maka orang tersebut

akan merasa bosan dan tidak termotivasi lagi untuk bekerja dengan giat.

4) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

5) Keinginan Memperoleh Pengakuan

Pengakuan adalah sebuah pernyataan yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mengakui beberapa fakta pribadi, meskipun orang tersebut lebih memilih jika informasi tersebut dirahasiakan.

6) Status dan Tanggung Jawab

Status adalah tempat atau posisi seseorang dalam suatu kelompok sosial, sehubungan dengan kelompok-kelompok lain di dalam kelompok yang lebih besar lagi. Dan tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh- sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima, baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya pada sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

8) Supervisi yang Baik

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para karyawan dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

9) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan tersebut, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

10) Kebutuhan dan Keinginan Karyawan

Kebutuhan merupakan semua bentuk barang dan jasa yang kita butuhkan dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Sementara itu, keinginan adalah segala kebutuhan berlebih terhadap sesuatu yang dianggap kurang. Pada dasarnya, keinginan tidak bersifat mengikat dan kita tidak punya keharusan untuk segera memenuhinya.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (Susanto, 2023) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar para karyawan sehingga memengaruhi mereka dalam melaksanakan kewajiban”.

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) mengatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan”.

Menurut Pandi Afandi (Khaerani & Riski, 2021) mengatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja adalah semua yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan seperti kelembaban, ventilasi, temperatur, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan dalam bekerja”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Muhammad Burso (Hakim & Alfiyah, 2021) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :

1) Terdapat Tanaman Hias Dalam Ruangan

Keberadaan tanaman hias dapat membuat suasana terasa seperti segar dan *fresh* sehingga dapat menenangkan pikiran.

2) Pengatur Suhu di Dalam Suatu Ruangan

Pengaturan suhu di ruang kerja sangat diperlukan untuk mengondisikan suhu yang diinginkan oleh karyawan.

3) Ruangan yang Tertata Rapi

Ruangan yang tertata rapi dan bersih dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

4) Kebersihan di Dalam Lingkungan Kerja

Kebersihan di ruang kerja sangat penting agar tidak ada debu atau kotoran di tempat kerja.

5) Terdapat Hiasan Dinding di Dalam Lingkungan Kerja

Hiasan dinding diperlukan untuk memperindah tempat ruang kerja.

6) Terdapat *Hotspot* dan *Wifi*

Hotspot atau *wifi* diperlukan untuk dapat mempermudah akses dalam bekerja. Jika tidak ada *hotspot* atau *wifi* membuat para karyawan bekerja secara lambat.

7) Terdapat Sebuah Pengharum Ruangan/Aroma Terapi

Pengharum di dalam ruangan kerja sangat berguna untuk memberikan kesan ruangan yang harum dan segar.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Ghozali (Quinta & Bernarto, 2021) menyatakan ada beberapa indikator dalam lingkungan kerja, yaitu :

1) Tempat Kerja yang Bersih dan Rapi

Tempat kerja yang bersih dan rapi akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif, karena jika ruangan kerja bersih dan rapi akan lebih nyaman untuk ditempati.

2) Penerangan di Tempat Kerja

Jika dalam ruangan kerja kurang adanya penerangan cahaya maka akan membuat para karyawan menjadi tidak fokus bekerja dan membuat lingkungan kerja tidak kondusif lagi.

3) Ventilasi di Tempat Kerja

Ventilasi dalam ruangan kerja akan membuat sirkulasi udara menjadi lancar dan juga membuat ruangan lebih terang karena ada cahaya alami dari luar ruangan, hal tersebut membuat lingkungan kerja menjadi nyaman.

4) Ketersediaan Peralatan

Peralatan kerja sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan, karena jika tidak adanya peralatan maka karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5) Pengurangan Unsur Kebisingan

Jika dalam lingkungan kerja ada unsur kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi karyawan dan membuat karyawan menjadi tidak fokus untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

6) Dukungan dan Bimbingan dari Atasan

Dukungan dan bimbingan dari atasan sangat dibutuhkan oleh karyawan karena hal tersebut akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan damai bagi seorang karyawan.

7) Kesulitan Karyawan

Tidak semua karyawan dapat mengerjakan atau menyelesaikan tugas dengan mudah, pastinya ada beberapa kendala yang membuat mereka kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

8) Penekanan Tugas

Jika seorang karyawan pada suatu organisasi diberikan terlalu banyak pekerjaan atau penekanan tugas, maka hal tersebut mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman lagi.

9) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan pada seseorang untuk menduduki jabatan tertentu karena diakui dia memiliki kemampuan dan kejujuran memikul jabatan tersebut, sehingga benar-benar dapat memenuhi harapan.

10) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri.

6. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Mortensen (Efendi, Ayubi, & Aulia, 2023) mengatakan bahwa:

“Komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara individu atau kelompok melalui simbol-simbol yang dimengerti oleh kedua belah pihak”.

Menurut Mangkunegara (Wulandari, HR, & Anwar, 2020) mengatakan bahwa:

“Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain”.

Menurut Edwin B. Flippo (Wulandari, HR, & Anwar, 2020) mengatakan bahwa:

“Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian Komunikasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh minimal 2 orang atau lebih dengan cara bertukar pendapat, pikiran, ide, dan informasi dengan harapan si penerima dapat menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara (Mulyadi, Yusuf, Ariska, & Zalikha, 2024), ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu :

- 1) Faktor yang muncul oleh si pengirim seperti ilmu yang dimiliki pengirim, sikap dan keterampilan si pengirim, serta sarana yang dijadikan saluran dalam penyampaian pesan.
- 2) Faktor yang muncul dari si penerima, yaitu bagaimana cara *receiver* menerima pesan, lalu sikap dan sarana saluran yang dipakai.

c. Indikator Komunikasi

Menurut Julita, Nel Arianty, Eric Wong dan Veliana (Siregar, 2022), ada beberapa indikator yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1) Keterbukaan

Keterbukaan adalah prinsip untuk membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh akses informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan organisasi dengan memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

2) Empati

Empati adalah kesadaran mental yang membuat seseorang merasa atau mengidentifikasi dirinya dalam keadaan perasaan atau pikiran yang sama dengan orang atau kelompok lain. Dari rasa empati inilah akan lahir getaran hati dan keinginan untuk melakukan sesuatu.

3) Dukungan

Dengan berkomunikasi, kita dapat memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja dalam suatu organisasi, karena setiap orang pasti memerlukan dukungan dari orang sekitarnya untuk membangkitkan semangat dalam bekerja.

4) Kepositifan

Dalam berkomunikasi sebaiknya membicarakan hal wajar yang bersifat positif, contohnya bicaralah mengenai pekerjaan yang diberikan dan jangan membicarakan atasan karena memberikan pekerjaan terlalu banyak.

5) Kesamaan

Jika tidak adanya komunikasi, kita tidak akan tahu adanya kesamaan pemikiran antar atasan dengan bawahan atau dengan sesama rekan kerja.

6) Komunikasi dengan Atasan

Komunikasi dengan atasan sangatlah penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena atasan dengan bawahan harus

saling bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah direncanakan.

7) Komunikasi dengan Bawahan

Sama halnya yang sudah dijelaskan di atas, atasan dengan bawahan perlu adanya komunikasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara bersama-sama.

8) Komunikasi dengan Sesama Rekan Kerja

Komunikasi dengan sesama rekan kerja juga tidak kalah penting dari komunikasi atasan dengan bawahan, karena terkadang atasan akan memberikan pekerjaan yang harus dikerjakan dengan rekan kerja.

9) Kebijakan dan Kesopanan

Kebijakan adalah kemampuan untuk mengatur dan belajar diri sendiri dengan memakai akal budi. Kesopanan adalah aturan-aturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu lingkungan kelompok masyarakat tertentu, yang bersumber dari adat istiadat, budaya, atau tradisi setempat.

10) Berbagai Informasi

Dalam berkomunikasi, kita akan mendapatkan berbagai informasi dalam lingkungan sekitar kita, tanpa adanya komunikasi kita tidak akan mendapatkan informasi yang ada.

7. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Aginta (Azmi & Rahayu, 2022) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi”.

Menurut Sudaryo (Putri & Priyowidodo, 2024) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam suatu cara yang berhubungan dengan organisasi”.

Menurut Fachrezi & Khair (Wijaya, Alamsyah, & Supriyanto, 2024) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan kepribadian yang sesungguhnya dimiliki setiap individu, sebagaimana mereka sanggup menyelesaikan setiap kewajiban yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Kinerja Karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan juga bertindak sesuai dengan pekerjaan yang sudah diberikan.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Keith Davis (Wulandari & Mustam), kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+Skill*), artinya pegawai akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan tentunya dibantu dengan IQ tinggi, serta dengan pendidikan yang memadai akan membantu pekerjaan sehari-hari dan menjadikan pegawai lebih terampil untuk jabatannya.

2) Faktor Motivasi

Faktor motivasi ini muncul dari kesiapan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan dengan maksimal. Para pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka akan meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai harus memiliki mental yang kuat, baik secara fisik maupun psikologis untuk dapat menerima setiap tugas yang diberikan dengan baik.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Emron Edison (Mulat, Budianto, & Tasidjawa, 2021) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1) Tingkat Pencapaian Target

Penetapan target karyawan adalah proses menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh karyawan selama berada di perusahaan.

2) Tingkat Tantangan Target yang Diterapkan

Setiap pekerjaan pasti ada tantangan target yang telah ditetapkan, untuk memacu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dapat mengerjakan pekerjaan yang lain.

3) Tingkat Kesesuaian Kualitas dengan Prosedur

Kualitas pekerjaan adalah ketentuan sesuai dengan prosedur yang ada. Hal tersebut karena pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan prosedur dan tidak membuat bekerja dua kali.

4) Tingkat Komitmen Karyawan Terhadap Kualitas

Karyawan harus memiliki komitmen terhadap kualitas dalam bekerja, karena jika tidak ada komitmen maka akan menimbulkan penurunan kualitas dalam bekerja.

5) Tingkat Kejelasan Prosedur Terhadap Kualitas

Jika tidak ada kejelasan dalam prosedur terhadap kualitas, maka karyawan akan bingung dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

6) Tingkat Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Dalam mengerjakan suatu pekerjaan diperlukan ketepatan waktu, jika tidak ada ketepatan waktu yang ditentukan akan membuat pekerjaan menjadi berantakan.

7) Tingkat Kepuasan Terhadap Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Jika seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, itu akan membuat atasan dan karyawan itu sendiri menjadi puas dan semakin semangat.

8) Tingkat Komitmen Karyawan Terhadap Ketepatan Waktu

Seorang karyawan harus memiliki komitmen terhadap jabatan dan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya, karena jika seorang karyawan tidak memiliki komitmen akan membuat pekerjaan selalu tertunda.

9) Tingkat Kerja Sama Karyawan

Kerja sama antar karyawan sangat diperlukan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dalam organisasi, karena jika tidak ada kerja sama antar karyawan, pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan tepat waktu.

10) Keterampilan Melaksanakan Pekerjaan

Dalam melaksanakan pekerjaan diperlukan sebuah keterampilan agar hasil pekerjaan tersebut lebih rapi dan tersusun dengan teratur.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
1	Jose Beno & Dody Nata	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin	Hasil koefisien regresi uji hipotesis pengaruh	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan	Disiplin Kerja

No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
	Irawan (2019)	Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penindo II Teluk Bayur Padang	motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,190 dan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga hipotesis 1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima.	Kinerja Karyawan	
2	Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti, dan Bahtiar Efendi (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16, diperoleh nilai t hitung = 3,786t tabel = 1,66 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$. Artinya	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja

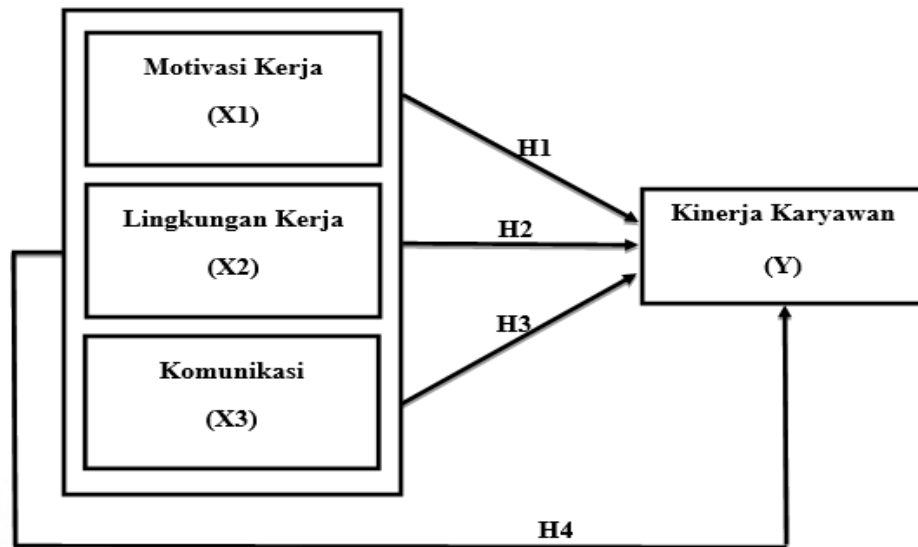
No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
		Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo	kedisiplinan kerja Berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga pada hipotesis kedua yang menyatakan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja diterima.		
3	Sutarno, Yenny, Supriyanto, Dewi Anggraini, Zulfilki Umar (2019)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan bahwa faktor yang	Komunikasi dan Kinerja Karyawan	

No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
			mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Berdasarkan hasil R Square atau koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,335, yang artinya variabel komunikasi berpengaruh.		
4	Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Dan Ervin Nora Susanti (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka	Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. Hasil	Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan	Kompetensi

No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
			<p>nilai koefisien determinasi sebesar 0,369. Hal ini menunjukkan bahwa 36,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja.</p>		
5	Hakim Fachrezi (2019)	<p>Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pra II (Persero) Kantor</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang ada, mengatakan bahwa komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara</p>	<p>Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan</p>	

No.	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
		Cabang Kualanamu	<p>simultan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Hasil penelitian yang ada memperoleh komunikasi sebesar 17,5%, motivasi sebesar 54,5% dan lingkungan kerja sebesar 27,9%.</p>		

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II. 1
Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2017, 54) menyatakan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”.

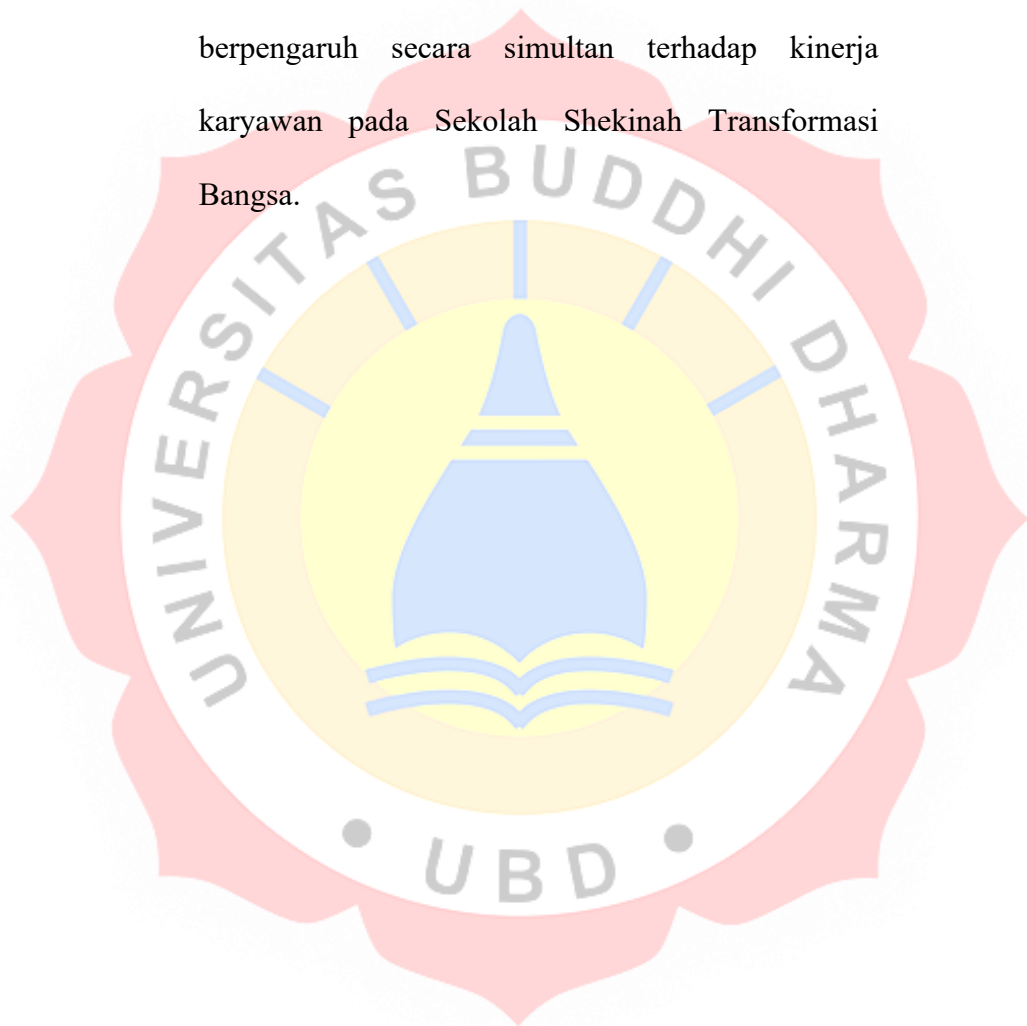
Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah

Transformasi Bangsa.

H3 : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

H4 : Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut pendekatannya, dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (Suwarsa & Hasibuan, 2021) menyatakan bahwa :

“Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis gunakan adalah Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa yang berlokasi di Jl. Kavling Perkebunan Blok C100 Kel. Bencongan Kec. Kelapa Dua Tangerang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang”.

1. Sejarah Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang

Sekolah shekinah Transformasi Bangsa di Tangerang didirikan pada tahun 2015. Sekolah ini merupakan sekolah swasta yang dikelola oleh sebuah yayasan. Yayasan tersebut adalah Yayasan Shekinah Pelita Indonesia . Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa dan Yayasan

Shekinh Pelita Indonesia berlokasi di Jl. Kavling Perkebunan Blok C
100 Kelurahan Bencongan Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten
Tangerang.

2. Visi dan Misi Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang

a. Visi Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang :

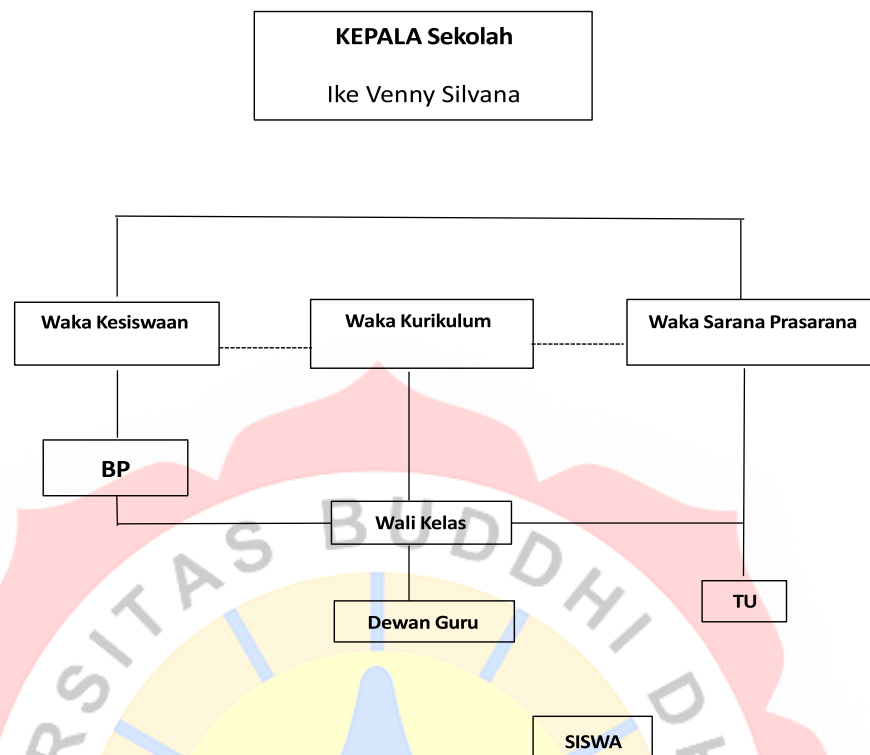
Terbentuknya generasi beriman, unggul dalam karakter dan prestasi.

b. Misi Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang :

- 1) Membina peserta didik untuk memiliki iman dan kehidupan rohani yang kuat.
- 2) Membentuk peserta didik menjadi pribadi yang unggul dalam sikap dan tindakan.
- 3) Membimbing peserta didik berprestasi akademik dan non akademik.
- 4) Melengkapi sarana dan prasarana untuk menunjang proses pembelajaran.

3. Struktur Organisasi

Dalam sebuah organisasi, manajemen organisasi yang baik merupakan faktor yang mendasar keberhasilan sebuah organisasi seperti dalam struktur organisasi Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang. Adanya struktur yang jelas akan menguntungkan operasional organisasi karena dapat tentukan peran dan tanggung jawab dengan lebih jelas. Berikut adalah struktur organisasi dari Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang, yaitu:



Gambar III. 1
Struktur Organisasi Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (Suwarsa & Hasibuan, 2021) menyatakan bahwa:

“Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama”.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (Suwarsa & Hasibuan, 2021) menyatakan bahwa :

“Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen”.

2. Sumber Data

Berdasarkan cara memperolehnya, sumber data yang digunakan untuk sebuah penelitian ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Berikut adalah definisi mengenai sumber data primer dan sekunder :

a. Sumber Data Primer

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadih, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadih, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang wajib diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal berasal responden yang lebih mendalam”.

3) Observasi

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadiyah, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”.

b. Sumber Data Sekunder

1) Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadiyah, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

2) Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadiyah, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian”.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadih, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadih, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling* jenuh, yaitu seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 30 orang.

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadih, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a) Interview (Wawancara)

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadih, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang wajib diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal berasal responden yang lebih mendalam”.

b) Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadih, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu: terbuka dan tertutup”.

c) Observasi

Menurut Morissan (Suryani, Bakiyah, & Isnaeni) menyatakan bahwa :

“Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra”.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

a. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadih, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

b. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (Prawiyogi, Sadih, Purwanugraha, & Elisa, 2021) menyatakan bahwa :

“Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian”.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III. 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X_1)	1. Motivasi Intrinsik 2. Motivasi Ekstrinsik	1. Semangat kerja 2. Penghargaan 3. Kesempatan maju dan berkembang 4. Kondisi lingkungan kerja 5. Keinginan memperoleh pengakuan 6. Status dan tanggung jawab 7. Kompensasi 8. Supervisi yang baik 9. Prestasi kerja 10. Kebutuhan dan keinginan karyawan	Likert
Sumber : Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja (Irhan Fahmi 2016, 89)			
Lingkungan Kerja (X_2)	1. Lingkungan kerja fisik	1. Tempat kerja yang bersih dan rapi	Likert

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
	2. Lingkungan kerja non-fisik	2. Penerangan di tempat kerja 3. Ventilasi di tempat kerja 4. Ketersediaan peralatan 5. Pengurangan unsur kebisingan 6. Dukungan dan bimbingan dari atasan 7. Kesulitan karyawan 8. Penekanan tugas 9. Kepercayaan 10. Tanggung jawab	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Ghozali, 2019, 99)			
Komunikasi (X ₃)	1. Iklim komunikasi 2. Kualitas media 3. Aksesibilitas informasi 4. Penyebaran informasi 5. Beban informasi	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesamaan 6. Komunikasi dengan atasan 7. Komunikasi dengan bawahan 8. Komunikasi dengan sesama rekan kerja 9. Bijaksana dan kesopanan 10. Berbagi informasi	Likert
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Eric Wong 2021, 44), Manajemen Sumber Daya Manusia (Veliana 2021, 46)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Pencapaian target 2. Target menantang dan realistis 3. Kualitas sesuai dengan standar 4. Prosedur pencapaian kualitas 5. Pekerjaan selesai tepat waktu	1. Tingkat pencapaian target 2. Tingkat tantangan target yang diterapkan 3. Tingkat kesesuaian kualitas dengan prosedur 4. Tingkat komitmen karyawan terhadap kualitas	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		5. Tingkat kejelasan prosedur terhadap kualitas 6. Tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 7. Tingkat kepuasan terhadap waktu penyelesaian pekerjaan 8. Tingkat komitmen karyawan terhadap ketepatan waktu 9. Tingkat kerja sama karyawan 10. Keterampilan melaksanakan pekerjaan	

Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Emron Edison 2017, 56)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2017, 509) menyatakan bahwa :

“Uji Validitas adalah tingkat ketepatan antara informasi yang benar-benar terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dipertanggungjawabkan oleh seorang peneliti”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa data yang valid merupakan data yang benar-benar ada permasalahan dalam objek penelitian tersebut. Dalam teknik pengujian validitas ini dapat menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (korelasi produk momen person)

Rumus Uji Validitas :

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi produk momen

n = Jumlah sampel

x = Jumlah skor item

y = jumlah skor total instrumen

Jika hasil perhitungan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% (=0,05), maka dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2017, 130) menyatakan bahwa :

“Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan reliabel, dan apakah pengukuran yang diulang konsisten. Uji reliabilitas dapat digunakan secara bersamaan dengan seluruh butir pernyataan. Jika nilai *Alpha* >0,60 dinyatakan reliabel.

Rumus Uji Reliabilitas :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma t} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien *reability instrument* (total tes)

k = Jumlah butir pertanyaan yang sah

$\Sigma \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σb^2 = Varian skor total

Jika nilai Alpha > 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas direncanakan untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel bebas yang diajukan dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflating Factor*), karena strategi ini praktis dan paling mudah. Keputusan didasarkan pada :

- a) Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.
- b) Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model dalam regresi mengalami perubahan residual dari satu persepsi ke persepsi lainnya. Jika residual dari satu persepsi ke persepsi lainnya konsisten, maka disebut homoskedastis. Jika variansnya berbeda, maka disebut heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Lakukan uji normalitas pada data untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar dari satu sudut ke sudut lainnya dan mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Model Statistik

a. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi yang melibatkan banyak variabel bebas. Gunakan analisis ini dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1, X2, dan X3). Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menunjukkan sejauh mana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan. Secara umum, tahapan pengujian regresi linier berganda ada 3, yaitu :


- a) Menentukan variabel dependen dan variabel independen.

- b) Melakukan uji linearitas karena model yang digunakan merupakan model regresi linier.
- c) Membangun model dan menyeleksi variabel independen yang signifikan dalam model.

Rumus Uji Regresi Linier Berganda:

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

Keterangan :



Y	= Kinerja karyawan
α	= Nilai konstan
X1	= Motivasi kerja
X2	= Lingkungan kerja
X3	= Komunikasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien arah regresi

b. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda adalah ukuran derajat keterikatan antara Y terhadap X1, Y terhadap X2, dan Y terhadap X3.

Rumus Korelasi Berganda :

$$R = \frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y + b_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi kerja

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Komunikasi

Dapat disimpulkan :

R = 0 tidak ada hubungan antara keempat variabel

R = 1 hubungan kuat atau positif

R = -1 hubungan lemah atau negatif

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya, oleh karena itu penulis menggunakan pedoman yang dikemukakan oleh (Sugiyono 2015, 250), yaitu sebagai berikut :

Tabel III. 2

Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Keterangan
1.	0,000 – 0,199	Korelasi Sangat Rendah
2.	0,200 – 0,399	Korelasi Rendah
3.	0,400 – 0,599	Korelasi Sedang
4.	0,600 – 0,799	Korelasi Kuat

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi dirancang untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel bebas. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1, dan semakin mendekati 1, semakin signifikan koefisien determinasinya. Kemudian, semakin dekat koefisien determinasi ke 0, semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap nilai dependen.

Rumus Koefisien Determinasi :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2}{1 - (rx_1x_2x_3)}$$

Kemungkinan akan ada dua hasil yang akan diperoleh, yaitu :

- a) Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikit pun persentase hubungan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terkait.
- b) Jika $R^2 = 1$, maka persentase hubungan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat sempurna.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Lakukan uji t ini untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji-t dilakukan untuk menunjukkan apakah korelasi r bermakna dan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan hubungan antara koefisien. Ini kemudian dapat diuji dengan uji-t,

yang dapat dilakukan dengan menggunakan alat prosedural dalam bentuk SPSS (*Statistikal Package for the Social Sciens*).

Rumus Uji Parsial :

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

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Dasar perumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 = $P = 0$ (tidak ada hubungan antara x dan y)

H_a = $P > 0$ (ada hubungan positif antara x dan y)

H_a = $P < 0$ (ada hubungan negatif antara x dan y)

H_a = $P \neq 0$ (ada hubungan antara x dan y)

b. Uji F (Uji Simultan)

Pada dasarnya, uji f menunjukkan apakah semua variabel independen atau independen yang diingat untuk model bersama-sama mempengaruhi variabel dependen atau dependen.

Rumus Uji Simultan :

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

Keterangan :

F_h = Fhitung

R = koefisien korelasi berganda

n = jumlah anggota sampel

K = jumlah variabel independen

