

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT SINAR GEMILANG PERDANA MANDIRI MEDAN)

Irina Yoshinta¹, Robin², Louis Fernando³

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

E-mail : irina.yoshinta@yahoo.com¹, robinzheng84@gmail.com², lowisenn@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *non-probability total sampling*, kuesioner, wawancara, dan observasi dengan jumlah populasi pada penelitian sebanyak 30 karyawan. Teknik analisis data yaitu menggunakan uji *validitas*, uji *reliabilitas*, uji *multikolinieritas*, uji *normalitas*, uji *heterokedastisitas*, uji *t*, uji *F*, analisis regresi linier berganda, dan analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil pembahasan, pertama perhitungan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,965 berarti motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 96,5% dan sisanya 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan dengan nilai t_{hitung} (4,918) > t_{tabel} (2,05954), komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan dengan nilai t_{hitung} (4,838) > t_{tabel} (2,05954) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan dengan nilai t_{hitung} (2,685) > t_{tabel} (2,05954). Sedangkan, nilai F_{hitung} adalah (268,206) > F_{tabel} (2,73) yang berarti hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.

Kata Kunci : *Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan.*

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan yang bergerak dalam sektor jasa ataupun industri pasti memiliki tujuan yang harus dicapai dan memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar mampu bertahan. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan, yaitu; perencanaan, pengperusahaan, penggerakkan dan pengendalian melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan adalah karyawan yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengalokasikan sumber daya finansial, mengawasi mutu, serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai sasaran. Motivasi merupakan sesuatu yang esensial karena memimpin adalah memotivasi. Komunikasi interpersonal adalah pengiriman pesan-pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik yang langsung. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Berikut ini peneliti melakukan pra survei pada PT Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan untuk mengukur kinerja karyawan diukur dari rata-rata hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikasi berkurangnya kinerja karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan yaitu pada target yang harus dicapai. Selain itu, kerjasama antara rekan kerja masih kurang terjalin dengan baik. Berikut adalah tabel hasil pra-survei:

Tabel 1.1. Data Pra-Survei

No.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah jawaban karyawan	Presentase
1.	Kenaikan Gaji	4 Orang	13,3 %
2.	Motivasi	9 Orang	30 %
3.	Komunikasi	6 Orang	20 %
4.	Lingkungan Kerja	8 Orang	26,7 %
5.	Fasilitas (sarpras)	3 Orang	10 %
Jumlah		30 Orang	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan diperoleh informasi bahwa motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja menjadi faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.

2. LANDASAN TEORI

Batasan Dan Rumusan Masalah

Agar tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai serta adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka penelitian ini dibatasi pada lingkup pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan. Berdasarkan latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan? Apakah motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

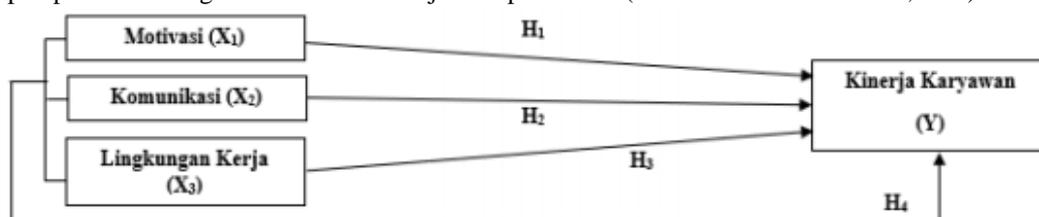
Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.

2. Manfaat Penelitian

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan, penelitian, dan STMB Multi Smart sebagai bahan informasi studi kepustakaan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka Dan Pengajuan Hipotesis

Dalam konteks suatu organisasi atau perusahaan, secara singkat istilah manajemen adalah apa yang dilakukan oleh manajer. Secara luas cakupannya apa saja yang telah direncanakan, distrukturkan, direalisasikan melalui tindakan dan dalam tahap pengawasannya oleh kalangan manajerial bukan hanya untuk mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan atau tujuan tertentu saja, melainkan harus bersifat efisien hingga mampu menjadi efektif (H. Nurdiansyah Dan R. S. Rahman, 2019). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya (D. Hasim, 2019). Komunikasi sebagai dasar hubungan antara sesama manusia telah berperan besar menghubungkan berbagai kepentingan pesan organisasi bisnis baik secara verbal maupun nonverbal, formal dan informal dengan berbagai pilihan saluran media ke para pemangku kepentingannya (S. Rosalin, 2020). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (J. M. Lumban Tobing, 2019). Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional (Rismawati Dan Mattalata, 2018).



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teori serta penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Y).
4. Motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

- a. Objek dalam penelitian ini adalah motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berfokus kepada seluruh karyawan di PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.

2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

- a. Definisi dari operasionalisasi variabel adalah suatu atribut seseorang atau obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [29]. Berikut ini merupakan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Motivasi (<i>independen</i>)	Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia [1].	1. Kebutuhan berprestasi. 2. Kebutuhan kekuasaan. 3. Kebutuhan afiliasi.	Skala Likert
2.	Komunikasi (<i>independen</i>)	Komunikasi sebagai suatu proses pertukaran ide, pesan dan kontak serta interaksi social termasuk aktivitas pokok dalam kehidupan manusia [21].	1. Empati. 2. Keterbukaan. 3. Kepositifan. 4. Jelas. 5. Rendah hati.	Skala Likert
3.	Lingkungan Kerja (<i>independen</i>)	Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja [26].	1. Hubungan karyawan. 2. Tingkat kebisingan. 3. Peraturan kerja. 4. Penerangan. 5. Sirkulasi. 6. Keamanan.	Skala Likert
4.	Kinerja Karyawan (<i>dependen</i>)	Kinerja karyawan (<i>employee performance</i>) merupakan hasil kerja pegawai selama kurun waktu tertentu [27].	1. Tingkat kualitas hasil kerja. 2. Tingkat keuletan dan daya tahan kerja. 3. Tingkat disiplin dan absensi. 4. Tingkat Kerjasama antar rekan sekerja. 5. Tingkat kepedulian akan keselamatan kerja. 6. Tingkat tanggungjawab atas hasil pekerjaan. 7. Tingkat inisiatif atau kreatifitas yang dimiliki.	Skala Likert

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

4. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner berisi pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja pada PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.

5. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan di Jl. Putri Hijau Baru No. 5A, Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara - 20111.

6. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah karyawan. Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan yang berjumlah 30 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi teknik *total sampling* dan banyaknya sampel pada penelitian ini sebanyak jumlah populasi karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan yang berjumlah 30 karyawan. *Non-probability sampling* dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [29].

7. Jenis dan Sumber Data
Seluruh data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari [29]:
 1. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung.
 2. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder ini seperti studi dokumentasi dan studi pustaka.
8. Metode Pengumpulan Data
Metode pengumpulan data yang dilaksanakan adalah dengan memberikan daftar pertanyaan (kuisisionare) kepada karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan. Wawancara (*Interview*). Peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan perusahaan.
9. Teknik Analisis Data
Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dalam pengujian validitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan program SPSS Versi 24.0, *for Windows* dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* atau Produk Momen Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (*2-tailed*) sebesar 5% (0,05) dan $df = n-2$, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Dengan kriteria sebagai berikut [31]:
 1. Membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} :
 - a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
 - b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
 2. Membandingkan nilai *sig.* (*2-tailed*) dengan probabilitas 0,05:
 - a. Jika nilai *sig.* (*2-tailed*) $< 0,05$ dan *pearson correlation* bernilai positif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan *valid*.
 - b. Jika nilai *sig.* (*2-tailed*) $< 0,05$ dan *pearson correlation* bernilai negatif, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.
 - c. Jika nilai *sig.* (*2-tailed*) $> 0,05$, maka *item* soal diangket tersebut dinyatakan tidak *valid*.

Uji reliabilitas (kehandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliabel. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut [31]:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji secara parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu [34]:

1. Berdasarkan nilai *sig.*, yaitu:
 - a. Jika nilai *sig.* $<$ probabilitas 0,05, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai *sig.* $>$ probabilitas 0,05, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , yaitu:
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Uji secara simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan melalui beberapa cara yaitu [34]:

1. Berdasarkan nilai *sig.* dari *output* Anova, yaitu:
 - a. Jika nilai *sig.* $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya, motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

- b. Jika nilai $sig. > 0,05$, maka hipotesis ditolak. Artinya, motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , yaitu:
- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Artinya, motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak. Artinya, motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi. *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan [35]. Untuk menghitung koefisien determinasi digunakan rumus [36]:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = *Adjusted R Square*

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi [35]. Persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*dependent variabel*)

X_1 = Motivasi (*independent variabel*)

X_2 = Komunikasi (*independent variabel*)

X_3 = Lingkungan Kerja (*independent variabel*)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien untuk variabel Motivasi

β_2 = Koefisien untuk variabel Komunikasi

β_3 = Koefisien untuk variabel Lingkungan Kerja

ε = Persentase kesalahan (5%)

Gambaran Umum Responden

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	18-25 Tahun	20 Orang	66,7 %
2.	26-35 Tahun	8 Orang	26,7 %
3.	36-45 tahun	1 Orang	3,3 %
4.	> 45 Tahun	1 Orang	3,3 %
Total		30 Orang	100 %

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 18-25. Dengan demikian, mayoritas karyawan di perusahaan masih tergolong muda dimana usia mempengaruhi semangat dan energi dalam bekerja.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	7 Orang	23,3 %
2.	Perempuan	23 Orang	76,7 %
Total		30 Orang	100 %

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan jenis kelamin perempuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan lebih didominasi oleh karyawan perusahaan yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	< SMA	7 Orang	23,3 %
2.	SMA	13 Orang	43,3 %
3.	D1 - D3	2 Orang	6,7 %
4.	S1	8 Orang	26,7 %
Total		30 Orang	100 %

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah yang berpendidikan SMA, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan perusahaan memiliki tingkat pendidikan yang masih rendah.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	8 Orang	26,7 %
2.	1-5 Tahun	15 Orang	50 %
3.	10-15 Tahun	4 Orang	13,3 %
4.	> 15 Tahun	3 Orang	10 %
Total		30 Orang	100 %

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan masa kerja di atas 1-5 tahun, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan perusahaan belum lama bekerja di perusahaan ini.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No.	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Sudah Menikah	8 Orang	26,7 %
2.	Belum Menikah	22 Orang	73,3 %
Total		30 Orang	100 %

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan status pernikahan di atas belum menikah, sehingga dapat disimpulkan bahwa status pernikahan tidak mempengaruhi semangat dan energik dalam bekerja.

Tabel 4.6. Hasil Statistik Deskriptif

	<i>N</i> Statistic	<i>Minimum</i> Statistic	<i>Maximum</i> Statistic	<i>Mean</i> Statistic	<i>Std.</i> <i>Deviation</i> Statistic	<i>Skewness</i> Statistic	<i>Kurtosis</i> Statistic
Motivasi	30	8	24	16,87	4,599	-0,519	-0,802
Komunikasi	30	7	24	17,13	4,790	-0,655	-0,405
Lingkungan Kerja	30	8	24	16,37	4,507	-0,381	-0,797
Kinerja Karyawan	30	16	47	32,87	8,577	-0,693	-0,128
Valid N (Listwise)	30						

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa hasil tampilan pada *output SPSS* memberikan nilai *Skewness* pada variabel motivasi sebesar -0,519, variabel komunikasi sebesar -0,655, variabel lingkungan kerja sebesar -0,381 dan variabel kinerja karyawan sebesar -0,693. Sedangkan nilai *Kurtosis* pada variabel motivasi sebesar -0,802, variabel komunikasi sebesar -0,405, variabel lingkungan kerja sebesar -0,797 dan variabel kinerja karyawan sebesar -0,128. Data di atas dikatakan berdistribusi normal karena mempunyai nilai *Skewness* dan *Kurtosis* mendekati nol.

Tabel 4.7. Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pimpinan memberikan saya jaminan kesehatan dalam bekerja.	5	17	16	53	1	3	8	27
2.	Pimpinan memberikan saya jaminan hari tua.	9	30	13	43	5	17	3	10
3.	Pimpinan memberikan kebebasan kepada saya untuk hal-hal yang baru mengenai pekerjaan.	8	27	13	43	5	17	4	13
4.	Pimpinan bersikap adil pada karyawan tanpa membedakan jenis dan jabatan pekerjaan.	5	17	16	53	6	20	3	10
5.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	8	27	12	40	7	23	3	10
6.	Pimpinan memberikan gaji yang sesuai dengan posisi yang dijabat/ tingkat kesulitan pekerjaan.	8	27	14	47	5	17	3	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa dari 6 pernyataan yang diajukan mayoritas responden menjawab setuju.

Tabel 4.8. Jawaban Responden terhadap Variabel Komunikasi (X₂)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan di PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.	8	27	14	47	3	10	5	17
2.	Saya mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi.	8	27	14	47	4	13	4	13
3.	Saya mendengarkan dengan baik setiap ide/ gagasan/ pendapat rekan kerja maupun atasan.	7	23	11	37	4	13	8	27
4.	Saya menanggapi setiap ide/ gagasan/ pendapat dari rekan kerja maupun atasan.	9	30	13	43	5	17	3	10
5.	Saya akan menerima dan menjalankan kesepakatan hasil dari rapat bersama.	11	37	11	37	5	17	3	10
6.	Saya akan menjalankan tugas saya dengan penuh rasa tanggungjawab.	7	23	15	50	7	23	1	3

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa dari 5 pernyataan yang diajukan mayoritas responden menjawab setuju dan 1 pernyataan menjawabimbang antara sangat setuju-setuju.

Tabel 4.9. Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Hubungan antar karyawan di PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan terjalin harmonis.	7	23	11	37	4	13	8	27
2.	Setiap ruang kerja antar karyawan tidak kedap suara.	9	30	13	43	5	17	3	10
3.	Setiap peraturan berlaku untuk semua karyawan.	9	30	12	40	6	20	3	10
4.	Pencahayaan di tempat kerja memadai.	9	30	8	27	8	27	5	17
5.	Sirkulasi udara setiap ruangan baik.	6	20	14	47	6	20	4	13
6.	Keamanan ruang kerja setiap karyawan di PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan terjamin.	3	10	13	43	11	37	3	10

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa dari 1 pernyataan yang diajukan mayoritas responden menjawab sangat setuju dan 5 pernyataan menjawab setuju.

Tabel 4.10. Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pimpinan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.	8	27	14	47	3	10	5	17
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan pimpinan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.	8	27	14	47	4	13	4	13
3.	Saya mampu menganalisis informasi yang tersedia.	7	23	11	37	4	13	8	27
4.	Saya tetap hadir (masuk kerja), meskipun cuaca buruk.	9	30	13	43	5	17	3	10
5.	Saya tetap hadir (masuk kerja), meskipun saya sedang sakit.	11	37	11	37	5	17	3	10
6.	Saya tidak pernah gagal dalam menggunakan peralatan yang disediakan	7	23	15	50	7	23	1	3

	oleh pimpinan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.								
7.	Saya selalu serius (<i>focus</i>) dan berkonsentrasi dalam bekerja.	5	17	16	53	1	3	8	27
8.	Saya dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat.	9	30	13	43	5	17	3	10
9.	Saya dapat bekerjasama dengan semua karyawan.	8	27	13	43	5	17	4	13
10.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.	3	10	13	43	11	37	3	10
11.	Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab saya.	1	3	11	37	10	33	8	27
12.	Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari pimpinan.	5	17	15	50	5	17	5	17

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa dari 11 pernyataan yang diajukan mayoritas responden menjawab setuju dan 1 pernyataan menjawab imbng antara sangat setuju-setuju.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.11. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

No	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig. _{hitung}	Sig. _{tabel}	Keterangan
1	Motivasi (X₁)					Valid
	X _{1.1}	0,837	0,361	0,000	0,05	
	X _{1.2}	0,823	0,361	0,000	0,05	
	X _{1.3}	0,870	0,361	0,000	0,05	
	X _{1.4}	0,629	0,361	0,000	0,05	
	X _{1.5}	0,792	0,361	0,000	0,05	
	X _{1.6}	0,842	0,361	0,000	0,05	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan pernyataan ke-1 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,837 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-1 dinyatakan *valid*.
- Berdasarkan pernyataan ke-2 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,823 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-2 dinyatakan *valid*.
- Berdasarkan pernyataan ke-3 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,870 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-3 dinyatakan *valid*.
- Berdasarkan pernyataan ke-4 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,629 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-4 dinyatakan *valid*.
- Berdasarkan pernyataan ke-5 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,792 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-5 dinyatakan *valid*.
- Berdasarkan pernyataan ke-6 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,842 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-6 dinyatakan *valid*.

Tabel 4.12. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₂)

No	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig. _{hitung}	Sig. _{tabel}	Keterangan
2	Komunikasi (X₂)					Valid
	X _{2.1}	0,774	0,361	0,000	0,05	
	X _{2.2}	0,847	0,361	0,000	0,05	
	X _{2.3}	0,791	0,361	0,000	0,05	
	X _{2.4}	0,840	0,361	0,000	0,05	
	X _{2.5}	0,828	0,361	0,000	0,05	
	X _{2.6}	0,855	0,361	0,000	0,05	

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.12 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan pernyataan ke-1 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,774 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-1 dinyatakan *valid*.
- Berdasarkan pernyataan ke-2 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,847 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-2 dinyatakan *valid*.
- Berdasarkan pernyataan ke-3 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,791 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-3 dinyatakan *valid*.

4. Berdasarkan pernyataan ke-4 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,840 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-4 dinyatakan *valid*.
 5. Berdasarkan pernyataan ke-5 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,828 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-5 dinyatakan *valid*.
- Berdasarkan pernyataan ke-6 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,855 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-6 dinyatakan *valid*.

Tabel 4.13. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	<i>Sig.</i> hitung	<i>Sig.</i> tabel	Keterangan
3	Lingkungan Kerja (X₃)					
	X _{3.1}	0,855	0,361	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	X _{3.2}	0,784	0,361	0,000	0,05	
	X _{3.3}	0,750	0,361	0,000	0,05	
	X _{3.4}	0,804	0,361	0,000	0,05	
	X _{3.5}	0,866	0,361	0,000	0,05	
X _{3.6}	0,468	0,361	0,009	0,05		

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.13 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pernyataan ke-1 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,855 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-1 dinyatakan *valid*.
2. Berdasarkan pernyataan ke-2 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,784 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-2 dinyatakan *valid*.
3. Berdasarkan pernyataan ke-3 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,750 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-3 dinyatakan *valid*.
4. Berdasarkan pernyataan ke-4 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,804 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-4 dinyatakan *valid*.
5. Berdasarkan pernyataan ke-5 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,866 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-5 dinyatakan *valid*.
6. Berdasarkan pernyataan ke-6 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,468 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,009 < 0,05 maka pernyataan ke-6 dinyatakan *valid*.

Tabel 4.14. Hasil Output SPSS Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	<i>Sig.</i> hitung	<i>Sig.</i> tabel	Keterangan
4	Kinerja Karyawan (Y)					
	Y.1	0,758	0,361	0,000	0,05	<i>Valid</i>
	Y.2	0,783	0,361	0,000	0,05	
	Y.3	0,812	0,361	0,000	0,05	
	Y.4	0,812	0,361	0,000	0,05	
	Y.5	0,749	0,361	0,000	0,05	
	Y.6	0,839	0,361	0,000	0,05	
	Y.7	0,839	0,361	0,000	0,05	
	Y.8	0,820	0,361	0,000	0,05	
	Y.9	0,805	0,361	0,000	0,05	
	Y.10	0,300	0,361	0,107	0,05	
	Y.11	0,458	0,361	0,011	0,05	
Y.12	0,883	0,361	0,000	0,05		

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.14 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pernyataan ke-1 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,758 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-1 dinyatakan *valid*.
2. Berdasarkan pernyataan ke-2 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,783 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-2 dinyatakan *valid*.
3. Berdasarkan pernyataan ke-3 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,812 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-3 dinyatakan *valid*.
4. Berdasarkan pernyataan ke-4 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,812 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-4 dinyatakan *valid*.
5. Berdasarkan pernyataan ke-5 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,749 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-5 dinyatakan *valid*.

6. Berdasarkan pernyataan ke-6 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,839 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-6 dinyatakan *valid*.
7. Berdasarkan pernyataan ke-7 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,839 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-7 dinyatakan *valid*.
8. Berdasarkan pernyataan ke-8 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,820 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-8 dinyatakan *valid*.
9. Berdasarkan pernyataan ke-9 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,805 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 < 0,05 maka pernyataan ke-9 dinyatakan *valid*.
10. Berdasarkan pernyataan ke-10 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,300 < r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,107 > 0,05 maka pernyataan ke-10 dinyatakan *valid*.
11. Berdasarkan pernyataan ke-11 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,458 > r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,011 < 0,05 maka pernyataan ke-11 dinyatakan *valid*.
12. Berdasarkan pernyataan ke-12 yaitu: r_{hitung} sebesar 0,883 < r_{tabel} sebesar 0,361 dan *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 > 0,05 maka pernyataan ke-12 dinyatakan *valid*.

Tabel 4.15. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Motivasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Item
0,888	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.15 menjelaskan bahwa variabel motivasi *Cronbach's Alpha* sebesar 0,888 > 0,60, maka variabel motivasi dinyatakan *reliabel*.

Tabel 4.16. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Komunikasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Item
0,899	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.16 menjelaskan bahwa variabel komunikasi *Cronbach's Alpha* sebesar 0,899 > 0,60, maka variabel komunikasi dinyatakan *reliabel*.

Tabel 4.17. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Item
0,855	6

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja *Cronbach's Alpha* sebesar 0,855 > 0,60, maka variabel lingkungan kerja dinyatakan *reliabel*.

Tabel 4.18. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Item
0,926	12

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.18 menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,926 > 0,60, maka variabel kinerja karyawan dinyatakan *reliabel*.

Tabel 4.22. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Model		<i>t</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}	<i>Sig.</i> _{hitung}	<i>Sig.</i> _{tabel}
1	(Constant)	0,748		0,461	
	Motivasi	4,918	2,05954	0,000	0,05
	Komunikasi	4,838	2,05954	0,000	0,05
	Lingkungan Kerja	2,685	2,05954	0,012	0,05
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan					

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.22 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan hipotesis pertama secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (4,918) > t_{tabel} (2,05954) dan nilai *sig.* sebesar 0,000 < 0,05, maka artinya hipotesis pertama diterima. Artinya, motivasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.
2. Hasil perhitungan hipotesis kedua secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (4,838) > t_{tabel} (2,05954) dan nilai *sig.* sebesar 0,000 < 0,05, maka artinya hipotesis kedua diterima. Artinya, komunikasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.
3. Hasil perhitungan hipotesis ketiga secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (2,685) > t_{tabel} (2,05954) dan nilai *sig.* sebesar 0,012 < 0,05, maka artinya hipotesis pertama diterima. Artinya, lingkungan kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.

Tabel 4.23. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig_{hitung}	Sig_{tabel}
1 Regression	268,206	2,73	0,000	0,05
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Lingkungan_Kerja				

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.23 dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar $268,206 > F_{tabel}$ 2,73. Sedangkan nilai $sig.$ $0,000^b < 0,05$ maka hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan.

Tabel 4.24. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,984 ^a	0,969	0,965	1,603

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.24 besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,965 berarti motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 96,5% dan sisanya 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Tabel 4.22. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,886	1,184	
	Motivasi	0,652	0,133	0,350
	Komunikasi	0,844	0,174	0,471
	Lingkungan Kerja	0,399	0,148	0,209
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan				

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4.22 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y = 0,886 + 0,652 + 0,844 + 0,399$$

1. Nilai konstanta 0,886 artinya apabila nilai motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) bernilai 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan tersebut bernilai 0,886.
2. Koefisien motivasi (X_1) senilai 0,652 bernilai positif, artinya motivasi (X_1) mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y). Apabila motivasi (X_1) bernilai 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,652 satuan. Artinya, semakin tinggi motivasi (X_1) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y) pada perusahaan.
3. Koefisien komunikasi (X_2) senilai 0,844 bernilai positif, artinya komunikasi (X_2) mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y). Apabila komunikasi (X_2) bernilai 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,844 satuan. Artinya, semakin tinggi komunikasi (X_2) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y) pada perusahaan.
4. Koefisien lingkungan kerja (X_3) senilai 0,399 bernilai positif, artinya lingkungan kerja (X_3) mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y). Apabila lingkungan kerja (X_3) bernilai 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,399 satuan. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja (X_3) maka semakin meningkat kinerja karyawan (Y) pada perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan nilai determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,965 memberikan penjelasan bahwa motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 96,5% dan sisanya 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.
2. Secara parsial motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai regresi sebesar t_{hitung} (4,918) > t_{tabel} (2,05954) serta nilai $sig.$ sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Secara parsial komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai regresi sebesar t_{hitung} (4,838) > t_{tabel} (2,05954) serta nilai $sig.$ sebesar $0,012 < 0,05$.
4. Secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai regresi sebesar t_{hitung} (2,685) > t_{tabel} (2,05954) serta nilai $sig.$ sebesar $0,012 < 0,05$.

5. Secara simultan variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sinar Gemilang Perdana Mandiri Medan teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} (268,206) > nilai F_{tabel} (2,73) serta nilai $sig.$ sebesar $0,000 > 0,05$.

DAFTAR PUSATAKA

- R. M. T. Sitorus, Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- A. Liliweri, "Komunikasi Antarpersonal", pp. Edisi Pertama, Cetakan Ke 2, Jakarta, Kencana, 2015.
- J. M. Lumban Tobing, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PTPN II (Persero) Pabrik Gula Sei Semayang," *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area*, 2019.
- Ahmadi, "Optimalisasi Motivasi Dan Kinerja Pegawai," *Memahami Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, p. Cetakan Pertama, Yogyakarta, Bintang Pustaka Madani, Juli 2021.
- H. Ardianto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Shinta Catering Godean Yogyakarta," *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta*, 2016.
- A. Fauziyyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk, Kantor Cabang Palembang," *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Fattah Palembang*, 2019.
- C. W. Utomo, "Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatirejo Kabupaten Wonogiri," *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surakarta*, 2016.
- E. Mustopa, "Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Batik," *Jurnal Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2018.
- H. Nurdiansyah Dan R. S. Rahman, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Diandra Kreatif, 2019.
- Ajabar, "Manajemen Sumber Daya Manusia", p. Cetakan Pertama, Sleman, Deepublish, Oktober 2020.
- M. A. Firmansyah Dan B. W. Mahardika, *Pengantar Manajemen*, pp. 4, 9-14, Sleman, Deepublish, 2018.
- S. E. Widodo, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- H. Saihudin, "Manajemen Sumber Daya Manusia", p. 3, Ponorogo, Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- H. B. Uno, "Teori Motivasi Dan Pengukurannya," *Analisis Di Bidang Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara, 2016.
- T. Duha, Motivasi Untuk Kinerja, Yogyakarta: Deepublish, Agustus 2020.
- B. Septiawan, E. Masrunik Dan M. Rizal, "Motivasi Kerja Dan Generasi Z," *Teori Dan Penerapan*, Addin Publishing, 2020.
- A. R. Vanchapo, Motivasi Kerja Dan Prestasi Perawat, Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- D. Hasim, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim Kerja," *Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*, Qiara Media, 2019.
- A. M. P. Kessi, "Motivasi, Kompetensi Dan Penguasaan Teknologi Informasi," *Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen*, 2019.
- M. A. Wildan Dan L. Sa'adah, Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Januari 2021.
- Nofrion, "Komunikasi Pendidikan," *Penerapan Teori Dan Konsep Komunikasi Dalam Pembelajaran*, Jakarta, Kencana, November 2016.
- Kaja, Komunikasi Administrasi, Klaten: Lakeisha, Februari 2021.
- F. Welta, Dkk, Komunikasi Bisnis Dan Tantangan Usaha, Solok: Insan Cedekia Mandiri, Agustus 2021.
- S. Rosalin, Dkk, "Komunikasi Bisnis," *Pendekatan Praktis*, Malang, UB Press, Oktober 2020.
- Tasnim, Dkk, Pengantar Komunikasi Organisasi, Yayasan Kita Menulis, 2020.
- J. Fanly, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Sumatera Berlian Motors RantauPrapat," *Jurnal Program Studi Manajemen STIE PMCI Medan*, 2019.
- M. Astrama, Dkk, "Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan," *Konsep Dan Aplikasi Dalam Penelitian*, Bandung, Media Sains Indonesia, Januari 2021.
- Rismawati Dan Mattalata, "Evaluasi Kerja," *Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, Celebes Media Perkasa, 2018.
- Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
- P. S. Mustafa, H. Gusdiyanto, Dkk, "Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga," *Jurnal Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang*, 2020.

- V. W. Sujarweni, "Metodologi Penelitian," *Bisnis Dan Ekonomi*, p. Cetakan Ke 1, Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2015.
- I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.
- S. Santoso, *Menguasai Statistik Dengan SPSS 24*, Jakarta: Gramedia, 2017.
- C. Gunawan, "Mahir Menguasai SPSS New Edition," *Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*, Sleman, Deepublish, Februari 2020.
- D. Priyatno, "SPSS Handbook," *Analisis Data, Olah Data Dan Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik*, p. Cetakan Ke 1, Yogyakarta, MediaKom, 2016.
- Maulana, "Statistika Dalam Penelitian Pendidikan," in *Konsep Dasar Dan Kajian Praktis*, p. Cetakan Ke 1, Sumedang, UPI Sumedang Press, 2016.