
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN SMP SWASTA DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO

Boby Naufal¹, Triana Melinda Sinaga²
STMB MULTISMART

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

Email : bobytaufal0@gmail.com¹ , Trianamelinda.tm@gmail.com²

Abstrak

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan instansi dalam jangka waktu panjang. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tidak akan berjalan baik apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Tingkat persaingan bisnis yang begitu ketat dengan perkembangan teknologi yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola instansi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu instansi perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan. Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo yang berjumlah 57 karyawan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 52 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Pada setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan perusahaan dalam jangka waktu panjang. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tidak akan berjalan baik jika tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Tingkat persaingan bisnis yang sangat ketat dengan perkembangan teknologi yang tinggi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola perusahaan secara efektif dan efisien. Maka, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan. Untuk menciptakan peningkatan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya motivasi kerja yang baik, Fahmi (2014 : 107) “motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan”. Apabila hal yang diinginkan tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Sehingga dengan motivasi kerja yang tepat dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan untuk mengacu kepada tugas dan tanggung jawabnya. [6]. Dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan dapat ditentukan oleh faktor lain seperti komunikasi, karena komunikasi merupakan aktivitas yang mengintegrasikan karyawan secara perilaku dalam meningkatkan kepuasan kerjanya. Sehingga perlu adanya komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi, hal tersebut akan berhasil apabila terjadi pemahaman yang sama dari pihak lain untuk berpikir dan melakukan sesuatu. Effendy (2006 : 9), Kalau dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan.[5] Selain itu lingkungan kerja yang ada juga merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan. Sedarmayanti (2009 : 26), menyatakan bahwa: “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, dll), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, dan lainnya). Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN SMP SWASTA DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO”. [16]

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo?

Batasan Masalah

Penelitian untuk paper manajemen ini dilakukan di Sekolah SMP Dr. Wahidin Sudirohusodo, Jl. Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252. Penelitian ini menerapkan metode kuisioner dengan cara membagikan pertanyaan kepada pihak guru, untuk mengetahui pendapat guru terkait pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para guru.

Tujuan dan Manfaat Penelitian**Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Aspek Teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menetapkan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan pemberian motivasi, komunikasi yang efektif dan penyempurnaan lingkungan kerja bagi para karyawan dan sebagai wahana informasi yang berguna khususnya dalam meningkatkan kualitas dan kinerja.
- b. Aspek Praktis penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Pemberian motivasi kerja, komunikasi yang efektif serta lingkungan kerja yang nyaman pada karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo sudah cukup baik. Namun untuk menjaga kestabilan kinerja para karyawan agar tetap baik dibutuhkan adanya perhatian yang penuh terhadap cara kerja karyawan dan seorang pimpinan harus bisa menghargai kinerja para karyawannya agar merasa dihargai hasil kerjanya.

2. LANDASAN TEORI

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan antara lain adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Permasalahan dalam suatu organisasi terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Hal lain yang terpenting dalam organisasi adalah komunikasi. Komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seseorang ke orang lain. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari factor lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangat penting tetapi masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan hal tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya keberhasilan dan lain-lain (Rusmawati, 2016).[15]

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (*gab*) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan pegawai di tempat kerja dikatakan oleh (Robin & Judge, 2013) dapat mengarah pada tindakan keluar-meninggalkan organisasi, suara-aktif konstruktif, kesetiaanpasif optimis, dan pengabaian-pasif mengabaikan perintah dan larangan.[14]

Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Notoatmodjo (2009 : 114) mengemukakan bahwa : Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena

motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.[11]

Komunikasi

Fahmi (2014 : 163) menyatakan bahwa komunikasi adalah : “Proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media”. Bentuk cara berkomunikasi mampu mempengaruhi sampainya sebuah pesan secara cepat atau lambat termasuk pesan yang ditangkap salah dimengerti. [6]. Fahmi (2014 : 166) dalam konteks ilmu komunikasi sering dijelaskan tentang dua bentuk komunikasi yang sering terjadi yaitu komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal. 1) Komunikasi Verbal Komunikasi verbal dianggap sebagai bentuk komunikasi yang jelas dan tegas. Seperti perintah keputusan baik dalam bentuk lisan dan tulisan menggunakan suatu bahasa. Karena kesalahan dari sebuah perintah bisa berakibat pada kegagalan pekerjaan yang akan dilaksanakan nantinya. 2) Komunikasi Non Verbal Komunikasi non verbal adalah suatu komunikasi yang berlangsung secara samar – samar namun bisa ditangkap itu sebagai bentuk komunikasi. Komunikasi non verbal sering juga disebut bahasa isyarat atau bahasa diam (*silent language*). Ahli antropologi mengungkapkan bahwa sebelum kata – kata ditemukan, komunikasi terjadi melalui gerakan badan atau bahasa tubuh (*body language*). [6]

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009 : 2) tentang definisi lingkungan kerja yaitu: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.[16] Mangkunegara (2005 : 105), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja: 1. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik meliputi: a). Faktor Lingkungan Tata Ruang Kerja Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. b).Faktor Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat, dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan. 2. Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik yang meliputi: a) Faktor Lingkungan Sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yang antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain – lain; b) Faktor Status Sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan; c) Faktor Hubungan Kerja dalam Perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan; d) Faktor Sistem Informasi Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah paham. 3. Kondisi Psikologis dari Lingkungan Kerja yang meliputi: a) Rasa Bosan Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat, dan perasaan Lelah; b) Keletihan dalam Bekerja Keletihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan kerja psikis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi dan kecelakaan.[9]

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. H_1 : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo.
2. H_2 : komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo.
3. H_3 : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo.

3. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka penentuan variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel dependen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor didalamnya yang ada ditentukan dan dipengaruhi oleh adanya variabel lain, yaitu Kinerja karyawan .
2. Variabel independen adalah sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang didalamnya menentukan dan mempengaruhi adanya variabelvariabel yang lain, yaitu : motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja.

Definisi Operasional

Dengan adanya definisi operasional pada variabel yang dipilih dan digunakan dalam penelitian maka akan mudah diukur. Variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Indikator yang digunakan adalah :

- a. Instansi memberikan pengakuan yang pantas dalam setiap pelaksanaan kerja
- b. Instansi memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan
- c. Karyawan diberikan jaminan rasa aman bekerja di instansi (Bramasari dan Suprayetno, 2008).[4]
2. Komunikasi adalah cara yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawannya untuk melakukan hubungan komunikasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Indikator yang digunakan adalah :
 - a. Karyawan memiliki suatu ide atau gagasan adalah karyawan memiliki gagasan yang baik dalam pelaksanaan kerja
 - b. Karyawan dapat mengubah ide menjadi suatu pesan adalah karyawan mempunyai ide yang dalam setiap pelaksanaan kerja.
 - c. Karyawan dapat menyampaikan pesan adalah karyawan dapat menerima umpan balik dari karyawan lain (Bramasari dan Suprayetno, 2008).[4]
3. Lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. lingkungan kerja diukur dengan indikator :
 - a. Perlengkapan kerja yang memadai
 - b. Tersedianya sarana tempat ibadah
 - c. Kondisi kerja yang mendukung
 - d. Kerjasama antar pegawai (Parlinda, 2003).[12]
4. Kinerja karyawan adalah sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Indikator yang digunakan adalah :
 - a. Kemampuan dalam menyusun rencana kerja
 - b. Kemampuan merealisasikan rencana kerja
 - c. Kemampuan melaksanakan perintah (Bramasari dan Suprayetno, 2008).[4]

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi
Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap (Setiawan, 2005:140). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah seluruh karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo yang berjumlah 57 karyawan.[17]
2. Sampel
Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu teknik pengambilan sampel berstrata tetapi kurang proporsional karena jumlah populasi terlalu kecil, sehingga populasi yang kecil tersebut diambil semuanya sebagai sampel. (Setiawan, 2005). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 52 karyawan.[17]

Tabel 1. Sampel Karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo

Sampel karyawan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo.		
No.	Bagian	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1
2	Wakasek	1
3	Komite Sekolah	3
4	Tata Usaha	3
5	Urusan Sarana dan Prasarana	2
6	Urusan Kurikulum	2
7	Pembinaan Kesiswaan	1
8	Humas	1
9	Guru	38
Jumlah		52

Sumber : Yayasan Perguruan SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo

Uji Instrumen Penelitian

Ketika seorang peneliti melakukan penelitian dan penelitiannya membutuhkan suatu alat atau instrument, maka seharusnya penelitian tersebut terlebih dahulu menguji instrument tersebut supaya bisa menghasilkan suatu penelitian yang akurat. Untuk menguji instrument tersebut biasanya seorang peneliti menggunakan uji yang disebut uji validitas dan uji reliabilitas (Bawono, 2006: 63). [3]
Adapun penjelasannya sebagai berikut :

Uji Validitas

Bawono (2006: 68) uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut shahih atau tidak. Analisis ini dipakai untuk mengukur seberapa cermat suatu test melakukan fungsi ukurnya atau telah benar-benar dapat mencerminkan variabel yang diukur (Hadi dalam Bawono, 2006: 68). Adapun kriteria

penelitian uji validitas menurut Bawono (2006:69) dengan taraf signifikan (α) = 0,05, jika r hitung > r table, maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid atau ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut.[3]

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *cronbach alpha* pada SPSS. Dikatakan reliable jika *cronbach alpha* > 0.60 atau > 0.70 (Ghozali, 2013: 48).[7]

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat perlu dilakukan pengujian signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yaitu dengan menggunakan Uji "t" dan uji "F"

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan terhadap Kinerja karyawan secara parsial dengan menggunakan cara sebagai berikut :

Rumus :

$$t = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Keterangan :

- t = hitung
- b_1 = koefisien regresi
- Sb_1 = standar koefisien regresi

Dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{table} . Jika $t_{hitung} < nilai t_{table}$, maka keputusannya menerima H_0 yang artinya variabel bebas x (motivasi, komunikasi dan lingkungan terhadap Kinerja karyawan . Sebaliknya apabila $t_{hitung} > nilai t_{table}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 yang artinya variabel bebas x (motivasi, komunikasi dan lingkungan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat y (Kinerja karyawan) .

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Rumus :

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

Keterangan :

- F = hitung
- R^2 = koefisien determinasi
- N = jumlah sampel
- k = jumlah variabel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika F hitung > F tabel variabel bebas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika F hitung < F tabel variabel bebas tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan model (X) dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Nilai R^2 yang kecil sebesar kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen (X) memiliki hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut sah atau tidak (Bawono, 2006: 68).[3], **Dan uji validitas** digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika alat ukur valid atau benar maka hasil pengukuranpun akan benar, atau dengan kata lain, validitas berbicara tentang bagaimana suatu alat ukur yang digunakan memang telah mengukur apa yang ingin diukur. Secara umum engineer merancang sendiri instrument pengukuran berupa pertanyaan yang berhubungan dengan persepsi responden. Item-item pertanyaan tersebut disusun berdasarkan kriteria kriteria yang diambil dari teori sehingga dapat menghasilkan instrument yang benar dan rasional.

Langkah-langkahnya pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

1. Korelasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
2. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya.

Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r table. Apabila nilai r hitung > r table, maka butir instrument adalah valid. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan IMB SPSS Statistics 20

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Correted item total Correlation	Keterangan
Komunikasi	Butir 1	.833**	Valid
	Butir 2	.785**	Valid
	Butir 3	.847**	Valid
	Butir 4	.684**	Valid
	Butir 5	.685**	Valid
	Butir 6	.569**	Valid
Motivasi	Butir 1	.663**	Valid
	Butir 2	.926**	Valid
	Butir 3	.934**	Valid
	Butir 4	.939**	Valid
	Butir 5	.937**	Valid
Lingkngan Kerja	Butir 1	.763**	Valid
	Butir 2	.732**	Valid
	Butir 3	.731**	Valid
	Butir 4	.733**	Valid
	Butir 5	.872**	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	.848**	Valid
	Butir 2	.944**	Valid
	Butir 3	.943**	Valid
	Butir 4	.905**	Valid
	Butir 5	.920**	Valid

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS Versi20,2020

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat diketahui bahwa semua pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dinyatakan valid yang berarti item pertanyaan tersebut dinyatakan sah untuk diajukan menjadi kuesioner, karena item dari setiap pertanyaan terdapat dua bintang.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal tidak jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).[7] Hasil uji reliabilitas yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterngan
Komunkasi	.810	Reliable
Motivasi	.931	Reliable
Lingkungan Kerja	.807	Reliable
Kinerja Karyawan	.948	Reliable

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS Versi20,2020

Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Bawono, 2006: 174).[3] Dalam penelitian ini, uji yang digunakan adalah uji Kolmogrov Smirnov Test yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak. Data distribusi normal, jika nilai sig (*signifikansi*) > 0,05. Data distribusi tidak normal, jika nilai sig (*signifikansi*) < 0,05 (Suliyanto, 2005: 71). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat analisis yang digunakan adalah sengan uji Kolmogrove-Smirnov (K-S) [18]

Tabel 4. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17808446
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.059
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS Versi20,2020

Tabel diatas diketahui bahwa nilai Kolmogrov Smirnov (K-S) sebesar .064 dan asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, yang berarti nilai residual berdistribusi normal atau memiliki asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel dependen. Hasil uji multikolonieritas yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:[7]

Tabel 5. Uji Multikolonieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.278	4.530		1.607	.115		
Komunikasi	-.148	.145	-.126	-1.019	.314	.338	2.956
Motivasi	.832	.133	.869	6.250	.000	.269	3.720
Lingkungan Kerja	.168	.146	.132	1.153	.255	.394	2.539

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

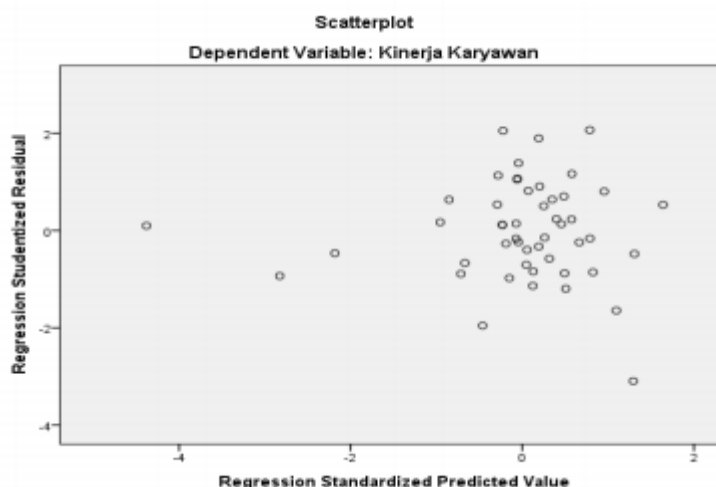
Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS Versi20,2020

Pada tabel hasil pengujian tersebut bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan nilai varian dari setiap variabel independen (Bawono, 2006: 135). Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah metode Scatterplot.[3]

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS Versi20,2020

Dari gambar scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Ketepatan Model

a. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Kriteria apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1587.108	3	529.036	49.105	.000 ^b
	Residual	484.811	45	10.774		
	Total	2071.918	48			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Komunikasi, Motivasi

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS Versi20,2020

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dari tabel ANOVA diperoleh nilai signifikansi 0.000. Angka tersebut lebih kecil dari nilai 0.05 (5%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji R²

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variable dependen dengan variable independen, atau sejauh mana kontribusi variable mempengaruhi variable dependen Bawono (2006, 92-93). Koefisien determinan (R²) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X).[3] Hasil uji sebagai berikut:

Tabel 7. Uji R Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.750	3.2823

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS Versi20,2020

1. Koefisien korelasi (R) = 0,875 artinya terdapat hubungan antara variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karena mendekati angka 1.
2. *Adjusted R Square* sebesar 0,766 berarti 76% faktor yang mempengaruhi komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Uji Hipotesis

a. Uji T test

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen (persepsi, nisbah bagi hasil, dan kepercayaan) mempengaruhi variabel dependen (keputusan menabung) secara individu-individu atau sendiri-sendiri. Dengan cara melihat nilai signifikan. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t adalah:

Tabel 8. Hasil Uji T test
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.278	4.530		1.607	.115
	Komunikasi	-.148	.145	-.126	-1.019	.314
	Motivasi	.832	.133	.869	6.250	.000
	Lingkungan Kerja	.168	.146	.132	1.153	.255

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS Versi20,2020

1. Nilai signifikansi variabel komunikasi (X1) adalah sebesar 0,314 lebih besar dari 0,05 artinya ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan yang didapat bahwa hal ini berarti hipotesis 1 ditolak.
2. Nilai signifikansi variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi(X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan yang didapat bahwa hal ini berarti hipotesis 1 diterima.
3. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 0,255 lebih besar dari 0,05 artinya ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja(X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan yang didapat bahwa hal ini hipotesis 1 ditolak.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai thitung (6.250) > ttabel (1.676) dan signifikansi (0.000) < (0.05), maka HO ditolak dan H2 diterima. Dengan hasil penelitian Motivasi berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,514.

2. Pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai thitung (1.019) < ttabel (1.676) dan signifikansi (0.314) > (0.05), maka HO diterima dan H1 ditolak. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Parsial. Variabel yang digunakan adalah Komunikasi Organisasi (variabel bebas) dan Kinerja Karyawan (variabel terikat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil berpengaruh tidak signifikan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil nilai thitung (1.153) < dari ttabel (1.676) dan signifikansi (0.255) > (0.05), maka HO diterima dan H3 ditolak. Hasil penelitian ini bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi 0,255 > 0,05.

4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai Fhitung (49.105) > (2.74) dan signifikansi (0.000) < (0.05), maka HO ditolak dan H4 diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Sedangkan komunikasi dan lingkungan kerja kembali kepada setiap

masing-masing individu karena komunikasi menyangkut dengan kemampuan masing-masing dan lingkungan kerja menyangkut dengan kenyamanan dilingkungan bekerja.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Kesimpulan
1	Komunikasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Ditolak
2	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
3	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Ditolak
4	Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Diterima

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS Versi20,2020

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai , hal ini berarti bahwa apabila pegawai termotivasi maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila pegawai tidak termotivasi maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai , hal ini berarti bahwa apabila komunikasi meningkat maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak puas maka kinerja karyawan pegawai akan mengalami penurunan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian diharapkan akan meningkatkan kualitas SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo kedepannya menjadi sekolah yang lebih baik.
2. Bagi akademisi diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan serta tambahan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan
3. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel dependen dan independen lain yang akan diteliti seperti budaya organisasi sebagai variabel intervening maupun moderasi, karena setiap tahun kinerja dan pengalaman kinerja karyawan pada SMP Swasta Dr. Wahidin Sudirohusodo tentunya akan semakin bertambah atau meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achmad Gani, 2008, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bumi dan Bangunan Kota Makassar, Dirjen Dikti No. 43/Dikti/Kep, ISSN: 1693-5241.
- [2] Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Erlangga.
- [3] Bawono, Anton. 2006. Multivariate Analysis dengan SPSS. Cetakan pertama, STAIN Salatiga Press
- [4] Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- [5] Effendy, Onong Uchjana. 2006. Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek. Editor : Tjun Surjaman, Cetakan ke-20, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- [6] Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus. Jakarta : Alfabeta.
- [7] Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hariyanti dan Inten Primawestri, 2009, "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating", Tidak dipublikasikan, STIE AUB dan Universitas Setia Budi Surakarta.
- [9] Mangkunegara, Anwar P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [10] M. Kiswanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. ISSN : 0216.6437.
- [11] Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta.

- [12] Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Jurnal daya saing. Volume XVII. Nomor 1. April. Hal. 79 — 92. STIE YKPN. Yogyakarta.
- [13] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [14] Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior (15th ed.). New Jersey: Pearson
- [15] Rusmawati, D., Y. 2016. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra Di Surabaya. Lamongan : J u r n a l E K B I S . V o l u m e X V . N o m o r 1. Hal. 749 – 764.
- [16] Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- [17] Setiawan E. 2005, Metodologi Bisnis, Yayasan Widya Manggala Indonesia : Semarang.
- [18] Suliyanto, 2005, Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran, Bogor: Ghalia Indonesia
- [19] Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Volume 2 N0. 1. Hal 23-24. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- [20] Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat.