

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sugeng Wijanarko¹, Muh Hasan²

¹⁾²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Tangerang

Email: muhhasan755@gmail.com

ABSTRACT

This study was to determine the effect of communication and work environment on employee performance at PT Wahana Prima Trada Tangerang. This study took a population of 50 employees at PT Wahana Prima Trada, while the sample used was a saturated sample. This research method uses descriptive quantitative research methods, namely analyzing using statistical calculations including regression analysis, correlation, coefficient of determination (KD), and hypothesis testing (t) and Likert scale. This sampling technique is by distributing questionnaires in measuring the Effect of Communication and Work Environment on Employee Performance at PT Wahana Prima Trada Tangerang. Based on the results of statistical calculations performed on 50 employee respondents at PT Wahana Prima Trada Tangerang, the calculation of the coefficient of determination of the independent variable (Communication) affects the dependent variable (Employee Performance) by 95.2%, the independent variable (Work environment) affects the dependent variable (Employee Performance) of 96.8% independent variable Communication and work environment affect the dependent variable jointly on Employee Performance 96.8% Thus it can be concluded that there is an influence of Communication and Work Environment on Employee Performance PT Wahana Prima Trada Tangerang, based on testing which the author did through the t test, the results obtained were $X1\ 30.719 > 2.0117$, $X2\ 38.298 > 2.0117$, and the F test was $718.504 > 3.20$, thus from the results of this study the research hypothesis was accepted.

DOI:

10.31000/combis.v4i1.8406

Article History:

Received: 01/02/2022

Reviewed: 14/02/2022

Revised: 14/02/2022

Accepted: 15/02/2022

Keywords: Communication, work environment, employee performance



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, oleh karena itu karyawan merupakan kekayaan (asset) utama dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumberdaya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga suatu organisasi dituntut kompeten yaitu memiliki pengalaman kerja dan terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individu maupun tujuan organisasi.

“komunikasi merupakan kekuatan pembentuk utama organisasi, komunikasi sebagai tujuan dan keinginan untuk bertindak, dan komunikasi membuat sistem kooperatif organisasi menjadi lebih dinamis dan menghubungkan tujuan organisasi dengan semua manusia yang terlibat di dalamnya”.

Pada era saat ini, sudah banyak yang melupakan pentingnya komunikasi dalam organisasi karena banyak yang lebih mementingkan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dibandingkan berkomunikasi dengan pihak-pihak yang ada di dalam organisasi. Diperlukannya kerjasama antar karyawan untuk mencapai kesejahteraan organisasi, kalau organisasi mengalami penurunan salah satu faktor utama yaitu terjadinya komunikasi yang buruk yang terjadi di dalam organisasi. Komunikasi yang baik akan meminimalisir konflik antar karyawan sehingga semangat kerja bisa meningkat dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Maka dari itu di dalam menciptakan suatu kerja sama yang baik pada sebuah organisasi dibutuhkan adanya komunikasi bisnis antar karyawan yang terjadi di dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

“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.”

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. 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, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Untuk menciptakan peningkatan kinerja yang tinggi, maka dibutuhkan adanya komunikasi kerja yang baik

Menurut Notoatmodjo (2009 : 124) “kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu”. Meskipun suatu organisasi telah memiliki karyawan yang berkemampuan baik, namun jika organisasi tersebut tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal.

PT. Wahana Prima Trada Tangerang (Nissan Cimone) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan menjalin komunikasi yang harmonis antar sesama karyawan maupun masyarakat sekitar perusahaan dan serta memperhatikan lingkungannya, maupun lingkungan internal

perusahaan ataupun lingkungan eksternalnya. akan tetapi pada PT. Wahana Prima Trada Tangerang (Nissan Cimone) kinerja karyawan tidak berjalan dengan semestinya karena komunikasi antar karyawan kurang harmonis dan efektif. Yaitu, dimana terdapat dua divisi dalam perusahaan ini yang mengakibatkan komunikasi antar divisi renggang, selain itu atasan seperti memihak kepada salah satu divisi, sehingga divisi yang lainnya merasa diabaikan, hal tersebut berdampak negatif seperti menurunnya kinerja karena komunikasi tidak berjalan efektif dan membuat kecemburuan sosial antar karyawan maupun divisi lain.

Kondisi lingkungan kerja di PT. Wahana Prima Trada Tangerang kurang kondusif kalau di lihat dari lingkungan kerja yang berada di dalam ruangan (showroom), namun perusahaan ini juga memberikan pelayanan perbaikan kendaraan, maka peneliti melihat lingkungan yang ada di workshop. Lingkungan kerja di workshop ini bisa dikatakan berbahaya dan mempunyai resiko yang tinggi, lalu lintas kendaraan yang padat, karena bisa membahayakan keselamatan karyawan serta tidak tersedianya kamera cctv,. Oleh karena itu, adanya pentingnya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja tersebut dan hal ini merupakan merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi, selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga harus di perhatikan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan hubungan antar karyawan, hubungan yang baik antar karyawan salah satunya ialah komunikasi karyawan, hubungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun sehingga menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka peneliti merumuskan permasalahan dalam peneliti adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Prima Trada Tangerang?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Prima Trada Tangerang?
3. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Karyawan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Prima Trada Tangerang?

Sesuai latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Prima Trada Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Prima Trada Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Karyawan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Prima Trada Tangerang.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut Keith Davis (1985:458) dalam Mangkunegara (2011:145) menjelaskan bahwa “*communication is the transfer of information and understanding from one prson to another person*” yang berarti “komunikasi adalah perpindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain”.

Menurut Edwin B. Fillipo (1976:448) dalam mangkunegara (2011:145) berpendapat bahwa “*communication is the act induncing other to interpret an idea in the manner intended by the speaker or writer*” yang berarti “komunikasi adalah aktifitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis”.

Menurut Andre E. Sikula (1981: 94) dalam Mangkunegara (2011:145) Mendefinisikan bahwa “*Communication is the process of transmitting*

information, meaning, and understanding from one person, place, or thing another person, place or thing". Yang artinya "Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain".

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Nitisemito yang dikutip Aditya Febrianto (2016:5) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Menurut Sedarmayati yang dikutip Aditya Febrianto (2016:5) "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Kinerja Karyawan

Menurut Donni Juni Priansa (2014:269) "kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya". Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Mathis dan Jackson (2001) yang dikutip Donni Juni Priansa (2014:269) menyatakan bahwa "kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya". Rivai dan Sagala (2009) yang dikutip Donni Juni Priansa (2014:269) menyatakan bahwa "kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi".

Benardin dan Russel (2000) yang dikutip Donni Juni Priansa (2014:270) menyatakan bahwa "kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu". Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau (1997) yang dikutip Donni Juni Priansa (2014:270) menyatakan bahwa "kinerja adalah tingkat di mana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan".

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan, Shinta Vesmagita (2014) Hasil hipotesis yang menyatakan komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap dapat diterima. Sedangkan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan tetap tidak berpengaruh signifikan. Aprilia Susanti (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1), komunikasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Disperindag Kota Kediri. Mailiana (2016) berdasarkan hasil uji t dan uji f bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS (persero).

Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti membuat suatu hipotesis yaitu terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Prima Trada

Tangerang. Hipotesis adalah dugaan sementara, berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₁: Tidak ada pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

H_{a1}: Terdapat pengaruh secara parsial antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

H₀₂: Tidak ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_{a2}: Terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₀₃: Tidak ada pengaruh secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Prima Trada Tangerang

H_{a3}: Terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Prima Trada Tangerang.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif untuk mempermudah pengolahan data dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2017:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi adalah karyawan *Work Shop* di PT. Wahana Prima Trada Tangerang sebagai sampel dari penelitian yang berjumlah 50 orang. Penulis menggunakan sampling jenuh dalam penelitian ini.

Operasional Variabel Penelitian Variabel Independen.

Variabel Independent sering disebut juga variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Komunikasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2)

Operasional Variabel Penelitian Variabel Dependen.

Variabel Dependent sering disebut juga variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian yaitu Kinerja Karyawan(Y).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai waktu, sumber dan berbagai cara. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara :

- a) Studi Kepustakaan, Pengumpulan data termasuk tinjauan buku atau dokumen dengan dengan cara membaca, mempelajari, dan menelaah berbagai sumber buku serta

- dokumentasi yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti.
- b) Wawancara, Pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report* atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi (Sugiyono 2017:137). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan agar mempermudah penulis untuk mengetahui sampel yang ditemui sesuai dengan sebagai sumber data.
 - c) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2017:142). Dalam kuesioner ini terdapat alternative jawaban yang disusun dalam 5 (lima) alternatif and responden dapat memilih salah satu jawaban yang dianggap benar menggunakan skala likert dengan ketentuan skor sebagai berikut:
 - 1) Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju.
 - 2) Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju.
 - 3) Skor 3 diberikan untuk jawaban ragu-ragu.
 - 4) Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju.
 - 5) Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Anwar sanusi (2011:76) mendefinisikan uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan skor butir. Validitas dilakukan dengan teknik analisis butir yaitu mengkoreksi skor butir (X) terhadap skor-skor total instrumen (Y) dalam penelitian ini menentukan validitas atau keabsahan pada kuesioner digunakan bantuan perangkat komputerisasi yaitu dengan menggunakan program SPSS 22. Untuk pembahasan ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% atau 0,05).

2. Uji Reliabilitas

Anwar Sanusi (2011:82) menyatakan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS 22 uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

3. Uji Regresi Sederhana

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan Analisis Regresi Sederhana. Analisis regresi sederhana (Simple Regression Analysis) digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen Y berdasarkan nilai variabel X.

4. Uji Regresi Berganda

Untuk mengetahui determinasi Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Prima Trada Tangerang digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

5. Uji Korelasi Sederhana

Kegunaan analisis korelasi sederhana untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*).

6. Uji Korelasi Berganda

Digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya, Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi obyek penelitian terhadap variabel terikatnya.

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (komunikasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

8. Uji Hipotesis

a. uji t

Uji t (test) digunakan untuk mengetahui kemaknaan dari nilai koefisien regresi (b_1 , b_2), sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja (X_1 , X_2) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan (Y).

b. uji f

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas Pengujian instrumen menggunakan uji dua sisi taraf signifikan 5%, atau alpha 0,05 dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk degree of freedom (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $50-2$ atau $df = 48$ dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,2787 ; jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan *total correlation*) lebih besar dari r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid., berdasarkan analisis yang telah dilakukan hasil pengujian Validitas Komunikasi (X_1) diperoleh bahwa semua skor item yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2787$ (nilai r_{tabel} untuk $n = 50-2=48$), sehingga semua skor pernyataan tersebut valid yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian butir pertanyaan tersebut layak untuk digunakan sebagai pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini. Hasil pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh bahwa semua skor item yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2787$ (nilai r_{tabel} untuk $n = 50-2=48$), sehingga semua skor pernyataan tersebut valid yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian butir pertanyaan tersebut layak untuk digunakan sebagai pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini.

Hasil pengujian Validitas Kinerja Karyawan dapat diperoleh bahwa semua skor item yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,2787$ (nilai r_{tabel} untuk $n = 50-2=48$), sehingga semua skor pernyataan tersebut valid yakni $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian butir pertanyaan tersebut layak untuk digunakan sebagai pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu data instrument yaitu hasil kuesioner yang merupakan alat pengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 , atau jika r alpha negatif dan lebih kecil dari r_{tabel} maka tidak reliabel.

Berikut adalah hasil reabilitas :

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Ket
Komunikasi (X ₁)	10 Pertanyaan	0,885	Reliable
Lingkungan kerja (X ₂)	10 Pertanyaan	0,895	Reliable
Kinerja (Y)	10 Pertanyaan	0,893	Reliable

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Dengan demikian variabel Komunikasi menunjukkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0,885, melebihi angka signifikan 0,60, variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0,895, melebihi angka signifikan 0,60, variabel kinerja Karyawan menunjukkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0,893, melebihi angka signifikan 0,60, maka semua variabel *Cronbach Alpha* lebih besar dari angka signifikan 0,60, maka dapat dikatakan semua variabel reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian analisis regresi berganda antara variable Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) didapan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12,032 + 0,731X_1 + 0,970 X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat diartikan:

Nilai $a = 12,032$ Dengan adanya komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), maka besarnya Kinerja (Y) adalah 12,032 Nilai $b_1 = 0,731$ Setiap penurunan variabel komunikasi (X₁) sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) menurun 0,731, Nilai $b_2 = 0,970$ Setiap kenaikan variabel Lingkungan kerja (X₂) sebesar satu satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,970

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi (KD) Komunikasi (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y): bahwa Komunikasi memberikan pengaruh sebesar 95,2% terhadap peningkatan Kinerja karyawan dan sisanya sebesar 4,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam skripsi ini.

Analisis Koefisien Determinasi (KD) Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). bahwa Lingkungan kerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 96,8% terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam skripsi ini.

Analisis Koefisien Determinasi Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bahwa Komunikasi dan Lingkungan kerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 96,7% terhadap peningkatan Kinerja karyawan dan sisanya sebesar 3,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam skripsi ini.

Uji t

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, didapatkan hasil t hitung untuk variabel Komunikasi (X_1) sebesar 30,719 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,010. Karena t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) didapatkan hasil t hitung sebesar 38,298 yang kemudian dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,010. Karena t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Berdasarkan hasil Dari perhitungan tersebut didapat nilai F hitung = 718,504 dibandingkan dengan Ftabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh Ftabel = 3,20. Jadi Fhitung $>$ Ftabel, (718.504 $>$ 3,20), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan skripsi, maka dengan ini penulis menyimpulkan sebagai berikut : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Prima Trada Tangerang terbukti dengan hasil perhitungan hasil uji t antara variabel Komunikasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai t hitung = 30,719 dibandingkan dengan ttabel yang menggunakan Tingkat Signifikan Sebesar $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) diperoleh ttabel = 2,0117 jadi thitung $>$ ttabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Prima Trada Tangerang terbukti dengan hasil perhitungan uji t antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) didapat nilai t hitung = 38,298 dibandingkan dengan ttabel yang menggunakan Tingkat Signifikan Sebesar $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) diperoleh ttabel = 2,0117. Jadi t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja. 3. Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Prima Trada Tangerang didapat nilai F hitung = 718,504 dibandingkan dengan Ftabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh Ftabel = 3,20. Jadi Fhitung $>$ Ftabel, , Jadi 718.504 $>$ 3,20, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.

- Budi, A. (2022). PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Hsb, K., & Budi, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA (DPMPD) KABUPATEN TANGERANG. *Dynamic Management Journal*, 5(2), 20-32.
- Hsb, K., & Ramadhany, S. (2023). PENGARUH BRIEFING DAN PENGAWASAN TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM INDONESIA DATEL CIPUTAT. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 15-27.
- Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2005. Prilaku Organisasi – Edisi Kesepuluh. Yogyakarta.
- Mailiana, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO). Banjarmasin : STIE NASIONAL Banjarmasin.
- Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Megaster, T. (2022). PENGARUH AMBIGUITAS PERAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER KARYAWAN PADA PT PANDAWA SOLUSINDO NUSANTARA. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 137-145.
- Muliati, L., & Budi, A. (2021). Pengaruh manajemen waktu, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1), 38-52.
- Muliati, L., & Putri, H. Y. (2022). PENGARUH PROFESIONALISME DAN PENGAWASAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DI KECAMATAN KOTA TANGERANG. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 1-9.
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH JENJANG KARIR DAN ETOS KERJA PADA PT. VICTORY CHINGLUH INDONESIA. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 45-55.
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEALTEK PRIMA PERKASA. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 10-20.
- Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya
- Rofiq, I. S., Yuliyzar, I. Y., & Pratala, E. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Pengawasan Dan Produktivitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sani Indo Busana INDONESIA. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 1-12.
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55-68.
- Sanusi, Anwar. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- Soemadi, R. R. A. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 13-22.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Quisioner Alat Statistik dan Contoh Riset. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Pubhlisting Service).
- Susanti, Aprilia. 2015. Pengaruh Motivasi, komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Kota Kediri. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Vesmagita, Shinta. 2014. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. MAH SING INDONESIA. Jakarta: Universitas Mercu Buana
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja – Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yani. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.
- Abbas, D. S., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2022). THE IMPLEMENTATION OF A MANAGEMENT AUDITON HR RECRUITMENT TO ASSESS THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 14(2), 243-251.
- Abbas, D. S., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2023). Determinant of company value: evidence manufacturing Company Indonesia. *Calitatea*, 24(192), 183-189.
- Ariyana, A., Enawar, E., Ramdhani, I. S., & Sulaeman, A. (2020). The application of discovery learning models in learning to write descriptive texts. *Journal of English Education and Teaching*, 4(3), 401-412.
- Astakoni, I. M. P., Sariani, N. L. P., Yulistiyono, A., Sutaguna, I. N. T., & Utami, N. M. S. (2022). Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Commitment; Individual Spirituality as Moderating Variable. *ITALIENISCH*, 12(2), 620-631.
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: Evidence from south east asian industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67-88.
- Gunawan, G. G., Wening, N., Supono, J., Rahayu, P., & Purwanto, A. (2021). Successful Managers and Successful Entrepreneurs as Head of Successful Families in Building a Harmonious Family. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 57(9), 4904-4913.
- Hidayat, I., Ismail, T., Taqi, M., & Yulianto, A. S. (2022). Investigating In Disclosure Of Carbon Emissions: Influencing The Elements Using Panel Data. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 12(3), 721-732.
- Immawati, S. A., & Rauf, A. (2020, March). Building satisfaction and loyalty of student users ojek online through the use of it and quality of service in tangerang city. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1477, No. 7, p. 072004). IOP Publishing.
- Joko Supono, Ngadino Surip, Ahmad Hidayat Sutawidjaya, Lenny Christina Nawangsari. (2020). Model of Commitment for Sustainability Indonesian SME's Performance: A Literature Review. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 8772-8784. Retrieved from <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/18715>
- Muharam, H., Chaniago, H., Endraria, E., & Harun, A. B. (2021). E-service quality, customer trust and satisfaction: market place consumer loyalty analysis. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(2), 237-254.
- Ong, F., Purwanto, A., Supono, J., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Does Quality Management System ISO 9001: 2015 Influence Company Performance? Answers from Indonesian Tourism Industries. *Test Engineering & Management*, 83, 24808-24817.
- Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.
- Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.

- Purwanto, A. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Sys Rev Pharm, 11(9)*, 287-298.
- Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*.
- Riyadi, S. (2021). Effect of E-Marketing and E-CRM on E-Loyalty: An Empirical Study on Indonesian Manufactures. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation, 32(3)*, 5290-5297.
- Setyaningrum, R. P., Kholid, M. N., & Susilo, P. (2023). Sustainable SMEs Performance and Green Competitive Advantage: The Role of Green Creativity, Business Independence and Green IT Empowerment. *Sustainability, 15(15)*, 12096.
- Subargus, A., Wening, N., Supono, J., & Purwanto, A. (2021). Coping Mechanism of Employee with Anxiety Levels in the COVID-19 Pandemic in Yogyakarta. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*.
- Suharti, E., & Ardiansyah, T. E. (2020). Fintech Implementation On The Financial Performance Of Rural Credit Banks. *Jurnal Akuntansi, 24(2)*, 234-249.
- Sukirwan, S., Muhtadi, D., Saleh, H., & Warsito, W. (2020). PROFILE OF STUDENTS'JUSTIFICATIONS OF MATHEMATICAL ARGUMENTATION. *Infinity Journal, 9(2)*, 197-212.
- Surip, N., Sutawijaya, A. H., Nawangsari, L. C., & Supono, J. (2021). Effect of Organizational Commitment on the Sustainability Firm Performance of Indonesian SMEs. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION, 58(2)*, 6978-6991.
- Wamiliana, W., Usman, M., Warsito, W., Warsono, W., & Daoud, J. I. (2020). USING MODIFICATION OF PRIM'S ALGORITHM AND GNU OCTAVE AND TO SOLVE THE MULTIPERIODS INSTALLATION PROBLEM. *IJUM Engineering Journal, 21(1)*, 100-112.
- Wulandari, I., & Rauf, A. (2022). Analysis of Social Media Marketing and Product Review on the Marketplace Shopee on Purchase Decisions. *Review of Integrative Business and Economics Research, 11*, 274-284.
- Zatira, D., & Suharti, E. (2022). Determinant Of Corporate Social Responsibility And Its Implication Of Financial Performance. *Jurnal Akuntansi, 26(2)*, 342-357.