
PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASAR SWALAYAN MAJU BERSAMA MEDAN

Elvie Maria, Edison, Wandry
Universitas IBBI Medan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of organizational communication, work motivation and work environment on employee performance. The population in this study were all employees of PT. The Maju Bersama Supermarket in Medan (PSMBM) with a total of 173 and a sample of 121 people using the Slovin formula. The research method used is quantitative descriptive research method and the variables of this research are organizational communication, work motivation, work environment and employee performance. The results showed that organizational communication, work motivation and work environment have a strong and positive influence to employee performance with a contribution of 71.5%. And explained that organizational communication, work motivation and work environment simultaneously had links and real impact of the employee performance.

Keywords: *organizational communication; work motivation; work environment; employee*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam organisasi karena tanpa adanya SDM tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sering kali perusahaan menghadapi masalah dan hambatan terkait dengan pengelolaan SDM, masalah dan hambatan tersebut tentu menjadi tantangan bagi perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi atau perusahaan. Untuk menghasilkan kualitas SDM yang baik, pemahaman mengenai MSDM merupakan hal penting dipahami dan dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup SDM dalam organisasi tersebut untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu indikator yang merepresentasikan kualitas dari SDM atau karyawan dalam perusahaan adalah kinerja karyawan, karena kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya selama periode tertentu. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, maka akan menyebabkan peningkatan yang berbanding lurus pada perkembangan bisnis perusahaan. Menurut Sinambela (2016), MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi, atau organisasi demi mencapai tujuan

yang telah ditentukan. Oleh karena itu MSDM yang handal diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja maksimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja yang maksimal dapat diukur dari kualitas pekerjaan karyawan, kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan bekerja sama dengan karyawan yang lain dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam bekerja, karyawan maupun pemimpin juga tidak mungkin lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi yang dilakukan di organisasi disebut sebagai komunikasi organisasi dan juga merupakan bagian terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, komunikasi juga digunakan untuk bersosialisasi dengan karyawan lain, seorang individu akan sulit terhubung dengan individu lain tanpa adanya komunikasi. Tidak dapat dibayangkan jika suatu perusahaan menjalankan aktivitasnya tanpa adanya komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi perlu dilakukan baik komunikasi antara atasan dengan bawahan (*downward communication*) komunikasi antara bawahan dengan atasan (*upward communication*), dan komunikasi antara bawahan dan bawahan/ sesama rekan sekerja (komunikasi horizontal) sebagai penyampaian informasi antar individu di dalam organisasi. Informasi di dalam organisasi, diantaranya adalah dalam melaksanakan tanggung jawab kerja,

setiap karyawan memerlukan informasi untuk memahaminya. Setelah informasi tersebut dipahami oleh karyawan, selanjutnya karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan tepat waktu. Penyampaian informasi yang efektif yang diterapkan dalam organisasi adalah informasi bisa diterima dan dipahami oleh penerima informasi sehingga tidak ada kesalahpahaman dalam menerima informasi tersebut baik atasan, bawahan dan sesama rekan kerja dalam menyampaikan ataupun menerima informasi, apabila informasi yang diterima kurang efektif maka akan berdampak pada kinerja dimana pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan menghasilkan kualitas kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pentingnya membangun komunikasi organisasi yang baik dan harmonis antara satu orang dengan orang lain di berbagai tingkat/jabatan di dalam organisasi.

Faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja, sebenarnya setiap perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang terampil dan mampu dalam bekerja melainkan karyawan yang giat dalam bekerja, dan mau bekerja sama dalam mencapai kinerja yang tinggi. Untuk itu, pemberian motivasi sangat dibutuhkan dan harus diberikan kepada karyawan guna mendorong karyawan tersebut dalam melakukan tugasnya semaksimal mungkin dan menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pemberian motivasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan guna mencapai kinerja maksimal yang diinginkan. Perusahaan yang kurang

memberikan motivasi kepada karyawannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Banyak cara pemberian motivasi kepada karyawan, salah satunya berupa incentive, sehingga dapat menimbulkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, reward yang sesuai dengan prestasi yang dicapai, memberikan dan menumbuhkan pengembangan diri masing masing karyawan serta menumbuhkan kemandirian dalam bertindak dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan adanya motivasi, karyawan dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, tetapi sebaliknya jika tanpa adanya motivasi, karyawan mungkin akan bekerja asal-asalan dan dengan kinerja yang biasa-biasa saja.

Selain komunikasi organisasi dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya yang akan berujung pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan, maka akan menyebabkan karyawan akan kurang nyaman dan akhirnya dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik juga akan dapat mengurangi kejenuhan dan kelelahan yang terjadi pada karyawan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memadai seperti penerangan cahaya

yang cukup, tingkat kebisingan yang rendah, dan sirkulasi udara yang baik setidaknya dapat mengurangi kelelahan bagi karyawan. Karena penerangan yang buruk akan menyebabkan beberapa indera seperti penglihatan harus bekerja lebih keras dan akan menyebabkan kelelahan dan keletihan penglihatan yang dapat memperburuk kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, demikian juga kebisingan dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi akibat indera pendengaran, serta sirkulasi udara yang buruk menyebabkan ruangan kerja terasa gerah membuat karyawan tidak nyaman dan kurang konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu, pentingnya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperhatikan hal-hal tersebut di atas untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai sebuah badan usaha perdagangan berupa pasar modern (*modern market*) PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan (PSMBM) memiliki 12 outlet yang tersebar di Kota Medan, menjual berbagai jenis aneka barang peralatan dan perlengkapan kebutuhan rumah tangga dan kantor termasuk aneka makanan dan minuman, maka komunikasi organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi demi kemajuan organisasi.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan

kepada karyawan dalam bekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan juga hubungan kerja antar individu-individu yang terlibat didalamnya.

TELAAH PUSTAKA

Komunikasi Organisasi

Organisasi sebagai suatu wadah atau kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama tidak mungkin terbangun dan sampai pada tujuannya jika tidak ada sistem yang menyatukan ke dalam organisasi tersebut. Salah satu sistem yang menyatukan dan menarik visi sehingga tetap berada pada haluan organisasi adalah komunikasi, (Wahyuni, 2020). Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran pesan yang berlangsung di antara orang-orang yang berperan dalam jaringan hubungan saling ketergantungan demi efektivitas pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan (Hardjana, 2016). Secara fungsional komunikasi organisasi adalah pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di lingkungan organisasi ditujukan untuk menyampaikan pesan agar dapat dipahami, kemudian diharapkan adanya respon/umpan balik.

Oleh karena itu komunikasi seharusnya merupakan pengiriman

dan penerimaan pesan antar dua orang atau lebih yang bermanfaat di pekerjaan, sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami dalam melakukan pekerjaan di organisasi Waworuntu (2016). Komunikasi organisasi adalah suatu proses mengirimkan dan menerima informasi/pesan dan pemindahan arti dalam kelompok formal maupun informal pada suatu organisasi, juga menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu bentuk komunikasi dari *top down*, *bottom-up*, dan *integrative* yang bertujuan untuk menyampaikan informasi dan pesan, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman serta menyelesaikan permasalahan dalam organisasi (Clampitt, 2017).

Motivasi Kerja

Karakteristik motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2016). Motivasi dalam organisasi adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai. (Hasibuan, 2007). Motivasi dalam organisasi adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai (Hasibuan, 2017).

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, (Hasibuan, 2017). Motivasi kerja akan timbul jika adanya dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik. Motivasi kerja menurut Martoyo (2007) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dan lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya sehari-hari (Siagian, 2014) dan merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Soetjipto, 2008). Menurut Sedarmayanti (2017) 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 yang menyenangkan dapat mempengaruhi emosi karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa nyaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana di

kemukakan Nitisemito (2000) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah; penerangan /cahaya, temperatur udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau -bauan, tata warna, dekorasi atau tata letak, musik, dan keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Siagian (2014), secara garis besar terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan berupa; bangunan tempat kerja, tersedianya peralatan kerja yang memadai, tempat istirahat melepas lelah, dan sarana angkutan dan (2) lingkungan kerja non fisik berupa lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berarti pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat juga diartikan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan dan

keberhasilan dengan tidak melanggar hukum sesuai dengan etika yang berlaku.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu, (Mangkunegara, 2017). Kinerja menurut Wirawan dalam Maria (2018) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan dalam waktu tertentu secara umum, dimensi kinerja terbagi atas 3 yaitu: hasil kerja, kualitas kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu menurut Wibowo dalam Maria (2018) kinerja bukan sekedar sebagai hasil kerja, atau prestasi kerja namun sebenarnya mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sebagaimana di kemukakan Mathis dan Jackson (2016) bahwa indikator kinerja mencakup; kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) adalah: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja, lingkungan kerja, rancangan kerja, kepribadian, kepuasan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan

inefisiensi dalam berbagai bentuknya Sutrisno (2016). Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan dalam upaya peningkatan produktivitas. Sebagaimana dikemukakan Anoraga (2007) salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya produktivitas karyawan adalah jaminan sosial berupa keselamatan dan kesehatan kerja.

Sebagaimana dikemukakan Siagian (2014), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Produktivitas karyawan adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PSMBM, yang Medan yang berjumlah 173 orang. Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ditoleransi sebesar 5%, dan pemilihan sampel dari populasi adalah dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 121 orang yang masing-masing diambil dari 12 cabang yang ada.

HASIL

Hasil pengujian pengaruh positif komunikasi organisasi (X_1), motivasi

kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), dan hasil analisis uji korelasi antara komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel 1 di lampiran.

Table 1 di lampiran menunjukkan korelasi antara komunikasi organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai R : 0.846. Artinya terdapat hubungan positif yang kuat dan searah antara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Uji serempak atau simultan atau uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Tabel 2 di lampiran disajikan hasil Uji F .

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa F_{test} : 97.932 dengan tingkat signifikansi .000. Jika dibandingkan dengan F_{table} pada tingkat kepercayaan 5% (α : 0,05) yang besarnya hanya 2.68, maka nilai F_{test} lebih besar dari nilai F_{table} ($F_{test} (97.932) > F_{table} (2.68)$) sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PSMBM.

Berdasarkan hasil estimasi atau regresi pada Tabel 3, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 7.152 + 0.384X_1 + 0.228X_2 + 0.647X_3$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan yaitu nilai konstanta sebesar 7.152 artinya apabila variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja sama dengan 0, maka akan diikuti produktivitas karyawan sebesar 7.152.

Koefisien regresi menunjukkan arah positif memberikan makna bahwa jika terjadi peningkatan komunikasi organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika komunikasi organisasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Koefisien regresi sebesar 0.384 memberikan makna jika terjadi perubahan atau peningkatan komunikasi organisasi 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.384 satuan.

Koefisien regresi menunjukkan arah positif memberikan makna bahwa jika terjadi peningkatan motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat; dan sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Koefisien regresi sebesar 0.228 memberikan makna jika terjadi perubahan atau peningkatan motivasi kerja 1(satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.228 satuan.

Koefisien regresi menunjukkan arah positif memberikan makna bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja; maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami

penurunan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Koefisien regresi sebesar 0.647 memberikan makna jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.647 satuan.

Untuk menentukan H_0 maupun H_1 ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha: 0,05$), dimana nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha: 0,05$) adalah 1.986, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi sebesar 3.396 di atas nilai t_{tabel} sebesar 1.986, berdasarkan hasil tersebut, ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi organisasi (X_1) pada kinerja karyawan (Y).
2. Koefisien regresi sebesar 2.019 di bawah nilai t_{tabel} sebesar 1.986, berdasarkan hasil tersebut, ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y).
3. Koefisien regresi sebesar 4.865 di atas nilai t_{tabel} sebesar 1.986, berdasarkan hasil tersebut, ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X_3) pada kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan

meningkatkan komunikasi organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Tabel 1 menunjukkan R sebesar 0.846 dan nilai R^2 sebesar 0.715 yang berarti kontribusi komunikasi organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 71.5 % dan sisanya 28.5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2007. Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Clampitt, P.G. 2017. Communication for Managerial Effectiveness: Challenges, Strategies, Solutions, Sixth Edition. USA: SAGE
- Hardjana, Andre. 2016. Komunikasi Organisasi, Strategi dan Kompetensi. Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Hasibuan, S.P Melayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maria, Elvie. 2018. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.

- Mathis Robert L., Jackson John H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil". Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono. 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, Nurul Tri. 2020. Analisis Komunikasi Organisasi di Kidz Station Bandung. *Jurnal Komunikasi Universal* Volume 6 Nomor 2 (2020) 149-167 DOI: 10.38204/komversal.v6i2.503 <https://jurnal.plb.ac.id/index.php/komversal/index> ISSN 2502-6151 (online)
- Waworuntu, Bob. 2016. *Perilaku Organisasi Beberapa Model dan Submodel*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).
- Winarto, W. (2021). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(2), 93-100.

Lampiran

**Tabel 1 Hasil Koefisien Determinasi
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.846 ^a	.715	.708	3.640

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja

**Tabel 2 Hasil Uji F
 ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3893.480	3	1297.827	97.932	.000 ^b
Residual	1550.520	117	13.252		
Total	5444.000	120			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja

**Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.152	1.500		4.768	.000
Komunikasi Organisasi	.384	.113	.295	3.396	.001
Motivasi Kerja	.228	.113	.195	2.019	.046
Lingkungan Kerja	.647	.133	.422	4.865	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan