

DETERMINAN KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOYOTA AUTO 2000 SERSAN SUHARMAJI KEDIRI

Kinanthi Puan Maharani¹, Bambang Agus Sumantri², Amat Pintu Batu Silalahi³
Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Kediri
mkinanthipuan91@gmail.com, bambang.as@unpkediri.ac.id, amatpintubatu@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze the significant effect of communication, motivation and work environment partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Toyota Auto 2000 Sergeant Suharmaji Kediri. The population in this study were employees of PT. Toyota AUTO 2000 Sergeant Suharmaji Kediri. Respondents in this study were 120 using the total sampling method. Analyzed with Multiple Linear Regression with the help of SPSS Version 23 application. The conclusion of this study is that there is a significant effect of communication, motivation and work environment partially on the performance of employees of PT. Toyota Auto 2000 Sergeant Suharmaji Kediri. There is a significant influence between communication, motivation, and work environment simultaneously on the performance of employees of PT. Toyota Auto 2000 Sergeant Suharmaji Kediri.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh signifikan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Auto 2000 Sersan Suharmaji Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Toyota AUTO 2000 Sersan Suharmaji Kediri. Responden dalam penelitian ini sebanyak 120 dengan menggunakan metode *total sampling*. Dianalisis dengan Regresi linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 23. Simpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan komunikasi, motivasi serta lingkungan kerja secara parsial atau individu pada kinerja karyawan di PT. Toyota Auto 2000 Sersan Suharmaji Kediri. terdapat pengaruh secara signifikan maupun simultan antara komunikasi, motivasi, serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Toyota Auto 2000 Sersan Suharmaji Kediri.

Keywords: Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di bidang industri otomotif pada abad 21 ini berkembang sangat pesat dan mengalami perubahan sangat cepat. Dimana teknologi dan gaya hidup (*life style*) memiliki perubahan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun, hal ini tidak terlepas dari adanya faktor globalisasi yang terjadi pada saat ini.

Dalam era globalisasi ini banyak perusahaan yang menuntut manajemen dalam organisasi dan sumberdaya manusia menjadi lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Hasibuan (2016:10), bahwa "manajemen adalah ilmu yang mempelajari tentang pengendalian sebuah organisasi" [1]. Dalam organisasi yang termasuk kecil, permasalahan yang berkaitan terhadap fungsi manajemen tidaklah terlalu rumit. Akan tetapi jika perusahaan tersebut sudah tumbuh menjadi perusahaan besar, dapat menyebabkan semakin luasnya kegiatan-kegiatan pada perusahaan itu. Bisa juga dikatakan semakin besar suatu perusahaan, semakin kompleks pula masalah yang perlu dihadapi dalam bidang manajemennya.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawannya yang diantara lain seperti motivasi, komunikasi, serta lingkungan dalam tempat kerja, yang mempunyai pengaruh pada perkembangan sumber daya manusia yang akan melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut sebuah perusahaan atau organisasi dapat membentuk karakter karyawannya yang semula kurang memenuhi kriteria kinerja karyawan yang tidak memadai menjadi lebih memadai dan memiliki kinerja yang unggul.

Menurut Sedarmayanti (2017:463), kinerja yaitu kinerja adalah sebuah *output* yang dihasilkan dari perusahaan. Suatu kinerja adalah sebuah hasil yang diolah oleh fungsi pekerjaan yang tertentu ataupun kegiatan-kegiatan dari pekerjaan tertentu serta selama periode tertentu, yang menampilkan kualitas serta

kuantitas dari pekerjaan itu [6]. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, komunikasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Kinerja karyawan termasuk hal sangat penting di dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu perlu upaya guna memperbaiki kinerja para karyawan. Salah satu diantaranya yaitu mengenai komunikasi yang dianggap masih terdapat masalah dalam PT. Toyota AUTO 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri. komunikasi dalam suatu perusahaan sering kali belum terjalin dengan efektif dan sering terjadi miskomunikasi serta kesalahpahaman dalam menjalankan instruksi tugas yang telah diperintahkan, baik dari karyawan dengan karyawan lainnya maupun para karyawan dengan pimpinan. Hal tersebut dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Tujuan dari komunikasi guna membantu individu untuk merespon serta menerapkan suatu tujuan individu ataupun organisasi. Definisi Komunikasi menurut Wibowo (2016:356), yaitu suatu proses penyampaian informasi dari satu sumber baik individu, organisasi ataupun kelompok yang sebagai pemberi informasi pada pihak lainnya atau sebagai penerima informasi supaya mengerti serta terbuka sebuah peluang memberikan respon kembali ke pemberi informasi [2].

Berbagai ide serta informasi yang disampaikan dari seorang pimpinan kepada bawahannya harus dengan jelas ataupun bisa dipahami, supaya para karyawan menerapkan instruksi serta tugas dengan secara baik dan benar. Begitupun sebaliknya jika pimpinan tidak dapat menjalin komunikasi dengan baik dengan para karyawan maka tugas ataupun instruksi tidak akan terlaksana dengan baik. Dari penelitian terdahulu oleh Mariani & Sariyathi (2017), yang hasilnya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja karyawan.[3]. Sedangkan Syukur (2019), menunjukkan hasil komunikasi memiliki pengaruh yang negatif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Mengenai komunikasi yang terdapat pada PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri berupa komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal yaitu komunikasi yang terjadi didalam lingkungan perusahaan yang berjalan dengan optimal, akan tetapi antar seringkali komunikasi antar pegawai masih terjadi kendala karena perbedaan prinsip. Mengenai komunikasi eksternal atas dasar persepsi dari karyawan terjadi kendala komunikasi dengan konsumen atau masyarakat, disebabkan oleh kendala waktu kerja yang belum memungkinkan untuk terus menerima keluhan dari masyarakat atau konsumen.

Selanjutnya faktor lain yang mampu berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, yang menurut Fahmi (2018:107), sebuah motivasi merupakan hal penyebab tentang terbentuknya sesuatu. Motivasi adalah suatu keadaan pendorong keinginan dalam diri individu agar melakukan aktivitas atau kegiatan tertentu untuk mencapai sebuah tujuan [4]. Perusahaan penting untuk memberikan motivasi untuk seluruh karyawannya guna mencapai semua kinerja yang sudah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [5].

Selain kedua faktor tersebut, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan sebab lingkungan kerja mampu mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang bagus. Pada PT. Toyota Auto 2000 cabang Sersan Suharmaji Kediri masing sering terjadi masalah mengenai lingkungan dalam kerja, yakni masih kurangnya suasana kondusif dalam lingkungan perusahaan, yaitu masalah komunikasi antar teman, tuntutan kerja yang tinggi, serta jumlah karyawan yang kurang seimbang dengan kapasitas gedung perusahaan. Jika hal tersebut dibiarkan berlarut makan akan menyebabkan dampak yang tidak baik pada perusahaan. Lingkungan kerja merupakan seluruh yang ada didalam perusahaan yang mampu mempengaruhi secara langsung ataupun tidak secara langsung bagi individu maupun kelompok untuk melaksanakan semua pekerjaannya. Sedarmayanti (2017:43), mendefinisikan bahwa lingkungan adalah kondisi fisik dan non fisik yang memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan.[6]. Penelitian yang dilakukan oleh [7] menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang ada pada PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri, kinerja karyawan mengalami peningkatan dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara meningkatkan intensitas dalam komunikasi yang secara lisan ataupun tertulis, selain hal itu komunikasi antar tiap karyawan serta karyawan dengan konsumen harus ditingkatkan supaya tidak terjadi *miskomunikasi*. Memberikan motivasi hasil kinerja karyawan berupa kompensasi (upah atau gaji) yang tepat waktu, *reward*, insentif pada karyawan yang menghasilkan kinerja yang bagus. Selain hal tersebut kondisi dalam penerangan harus cukup, layout serta bersihnya ruangan juga harus diperhatikan supaya dapat menunjang kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini memiliki variabel sebagai berikut, yaitu kinerja karyawan (terikat), komunikasi, motivasi serta lingkungan kerja (bebas). Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan di PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri dalam waktu

4 bulan (Maret-Juni 2021). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Toyota AUTO 2000 dengan teknik sampling menggunakan *total sampling*, maka ditentukan sebanyak 120 sampel. Instrumen menggunakan angket berskala likert yang skornya diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif (untuk rata-rata skor) dan analisis kuantitatif (uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan hipotesis).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Karakteristik Usia Responden

Rentang Usia	Jumlah Responden	Prosentase
20-30	92	76,6%
31-40	13	10,8%
41-50	15	12,6%
Jumlah	120	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dapat diketahui jumlah usia responden adalah 120 responden, 76,6% dari responden yang berusia 20-30 tahun, 10,8% dari responden yang berusia 31-40 tahun, lalu 12,6% dari responden yang berusia 41-50 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden paling banyak berusia 20-30 tahun.

Berikut ini akan disajikan hasil skor setiap jawaban atau tanggapan responden terkait variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Toyota AUTO 2000 Sersan Suharmaji Kediri. Berikut adalah tabel deskripsi data variabel komunikasi:

Tabel 2.1 Deskripsi Data Variabel Komunikasi

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X1.1.1	0	0,0%	4	3,3%	30	25,0%	86	71,7%	0	0,0%
X1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	42	35,0%	68	56,7%	10	8,3%
X1.2.1	0	0,0%	12	10,0%	39	32,5%	63	52,5%	6	5,0%
X1.2.2	0	0,0%	7	5,8%	37	30,8%	70	58,3%	6	5,0%
X1.3.1	0	0,0%	12	10,0%	36	30,0%	67	55,8%	5	4,2%
X1.3.2	0	0,0%	12	10,0%	36	30,0%	66	55,0%	6	5,0%
X1.4.1	0	0,0%	12	10,0%	39	32,5%	63	52,5%	6	5,0%
X1.4.2	0	0,0%	7	5,8%	37	30,8%	70	58,3%	6	5,0%
X1.5.1	0	0,0%	12	10,0%	36	30,0%	67	55,8%	5	4,2%
X1.5.2	0	0,0%	12	10,0%	36	30,0%	66	55,0%	6	5,0%

Sumber : data primer yang diolah (2021)

Tabel tersebut menampilkan tanggapan seluruh responden mengenai pernyataan butir (X1.1.1) yang paling banyak atau dominan adalah memberikan nilai setuju dengan jumlah 86 responden dengan prosentase 71,7%, artinya penggunaan bahasa di tempat saya bekerja baik. Pertanyaan pada indikator (X1.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 68 responden dengan prosentase 56,7%. Artinya Penyampaian intruksi tugas di tempat saya bekerja yaitu dengan bahasa formal yang baik. Pada butir (X1.2.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 63 responden dengan prosentase 52,5%, artinya informasi yang diberikan oleh atasan dan teman kerja di tempat kerja baik. Pertanyaan pada indikator (X1.2.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 70 responden dengan prosentase 58,3%. Artinya komunikasi yang tepat akan menciptakan suasana lingkungan kerja dan hubungan kerja yang baik. Artinya informasi/pesan yang disampaikan atasan saya selalu berkualitas. Pada butir (X1.3.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 67 responden dengan prosentase

55,8%, artinya karyawan memahami dengan jelas arahan tugas yang disampaikan atasan. Pertanyaan pada indikator (X1.3.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 66 responden dengan prosentase 55%. Artinya karyawan memahami dengan jelas arahan tugas yang disampaikan atasan. Pada butir (X1.4.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 63 responden dengan prosentase 52,5%, artinya Penyampaian arahan kerja di tempat saya sudah sesuai alur yang baik. Pertanyaan pada indikator (X1.4.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 70 responden dengan prosentase 58,3%. artinya kordinasi arahan tugas antar karyawan selalu berjalan baik. Pada butir (X1.5.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 67 responden dengan prosentase 55,8%, artinya Komunikasi di tempat kerja saya dilakukan dengan sopan. Pertanyaan pada indikator (X1.5.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 66 responden dengan prosentase 55% artinya komunikasi di tempat kerja saya menggunakan etika yang baik.

Berikut adalah tabel deskripsi data variabel motivasi:

Tabel 3.1 Deskripsi Data Variabel Motivasi

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X2.1.1	0	0,0%	0	0,0%	17	14,2%	78	65,0%	25	20,8%
X2.1.2	0	0,0%	2	1,7%	3	2,5%	68	56,7%	47	39,2%
X2.2.1	0	0,0%	5	4,2%	11	9,2%	79	65,8%	25	20,8%
X2.2.2	0	0,0%	0	0,0%	13	10,8%	64	53,3%	43	35,8%
X2.3.1	0	0,0%	0	0,0%	15	12,5%	69	57,5%	36	30,0%
X2.3.2	0	0,0%	0	0,0%	13	10,8%	61	50,8%	46	38,3%
X2.4.1	0	0,0%	0	0,0%	15	12,5%	69	57,5%	36	30,0%
X2.4.2	0	0,0%	0	0,0%	13	10,8%	61	50,8%	46	38,3%

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan butir (X2.1.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 78 responden dengan prosentase 65%, artinya motivasi karyawan dalam memenuhi kebutuhannya baik. Pertanyaan pada indikator (X2.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 68 responden dengan prosentase 56,7%, artinya kebutuhan istirahat karyawan terpenuhi. Pada butir (X2.2.1) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 79 responden dengan prosentase 65,8%. Artinya karyawan memiliki perilaku atau sikap yang bagus dalam melakukan pekerjaan, mereka berhati-hati supaya tidak melakukan kesalahan. Pertanyaan pada indikator (X2.2.2) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 64 responden dengan prosentase 53,3%. Artinya karyawan menjaga sikap saat bekerja baik. Pada butir (X2.3.1) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 69 responden dengan prosentase 57,5%. Artinya ketrampilan karyawan dalam menjalankan tugas baik. Pertanyaan pada indikator (X2.3.2) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 61 responden dengan prosentase 50,8%. Artinya karyawan memiliki sebuah pengalaman serta wawasan yang cukup luas mengenai tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pada butir (X2.4.1) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 69 responden dengan prosentase 57,5%, artinya karyawan termotivasi untuk bekerja baik. Pertanyaan pada indikator (X2.4.2) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 61 responden dengan prosentase 50,8%. Artinya pujian dari atasan dapat meningkatkan kinerja.

Berikut adalah tabel deskripsi data variabel lingkungan kerja:

Tabel 4.1 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
X3.1.1	0	0,0%	14	11,7%	30	25,0%	62	51,7%	14	11,7%
X3.1.2	0	0,0%	23	19,2%	32	26,7%	44	36,7%	21	17,5%
X3.2.1	0	0,0%	16	13,3%	23	19,2%	47	39,2%	34	28,3%
X3.2.2	0	0,0%	8	6,7%	32	26,7%	46	38,3%	34	28,3%
X3.3.1	0	0,0%	23	19,2%	32	26,7%	40	33,3%	25	20,8%
X3.3.2	0	0,0%	23	19,2%	32	26,7%	42	35,0%	23	19,2%
X3.4.1	0	0,0%	23	19,2%	32	26,7%	39	32,5%	26	21,7%

X3.4.2	0	0,0%	23	19,2%	32	26,7%	42	35,0%	23	19,2%
--------	---	------	----	-------	----	-------	----	-------	----	-------

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan butir (X3.1.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 62 responden dengan prosentase 51,7%, artinya Suasana kekeluargaan antar karyawan terjalin baik didalam perusahaan baik. Pertanyaan pada indikator (X3.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 44 responden dengan prosentase 36,7%, Artinya hubungan antar karyawan yang kondusif membuat bersemangat dalam bekerja. Pada butir (X3.2.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 47 responden dengan prosentase 39,2%, artinya kondisi kebersihan di tempat kerja baik. Pertanyaan pada indikator (X3.2.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 46 responden dengan prosentase 38,3%. Artinya perhatian atasan mengenai kenyamanan karyawan dalam bekerja baik. Pada butir (X3.3.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 40 responden dengan prosentase 33,3%, artinya kelengkapan yang tersedia didalam perusahaan berfungsi dengan baik. Pertanyaan pada indikator (X3.3.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 42 responden dengan prosentase 35%. Artinya fasilitas yang ada pada perusahaan baik. Pada butir (X3.4.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 39 responden dengan prosentase 32,5%, artinya alat CCTV berfungsi dengan baik. pertanyaan pada indikator (X3.4.2) yang paling banyak atau dominan menjawab setuju sebanyak 42 responden dengan prosentase 35%. Artinya terdapat security di lingkungan kerja.

Berikut adalah tabel deskripsi data variabel kinerja karyawan:

Tabel 5.1 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %	N	N %
Y1.1.1	0	0,0%	1	0,8%	6	5,0%	53	44,2%	60	50,0%
Y1.1.2	0	0,0%	0	0,0%	9	7,5%	49	40,8%	62	51,7%
Y1.2.1	0	0,0%	1	0,8%	10	8,3%	55	45,8%	54	45,0%
Y1.2.2	0	0,0%	0	0,0%	6	5,0%	56	46,7%	58	48,3%
Y1.3.1	0	0,0%	3	2,5%	5	4,2%	59	49,2%	53	44,2%
Y1.3.2	0	0,0%	0	0,0%	12	10,0%	51	42,5%	57	47,5%
Y1.4.1	0	0,0%	1	0,8%	10	8,3%	55	45,8%	54	45,0%
Y1.4.2	0	0,0%	0	0,0%	6	5,0%	56	46,7%	58	48,3%
Y1.5.1	0	0,0%	3	2,5%	5	4,2%	59	49,2%	53	44,2%
Y1.5.2	0	0,0%	0	0,0%	12	10,0%	51	42,5%	57	47,5%

Sumber: Data primer yang yang diolah, 2021

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan butir (Y1.1.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai sangat setuju dengan jumlah 60 responden dengan prosentase 50%, artinya karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. pertanyaan pada indikator (Y1.1.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 62 responden dengan prosentase 51,7%. Artinya karyawan dapat pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan perusahaan. Pada butir (Y1.2.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 55 responden dengan prosentase 45,8%, artinya karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan rapi dan teliti. Pertanyaan pada indikator (Y1.2.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 58 responden dengan prosentase 48,3%. Artinya karyawan mampu menyelesaikan yang lebih baik dari standart. Pada butir (Y1.3.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 59 responden dengan prosentase 49,2%, artinya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. pertanyaan pada indikator (Y1.3.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 57 responden dengan prosentase 47,5%. Artinya karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pada butir (Y1.4.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 55 responden dengan prosentase 45,8%, artinya karyawan selalu masuk untuk bekerja. Pertanyaan pada indikator (Y1.4.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 58 responden dengan prosentase 48,3%. Artinya karyawan membuat surat

izin jika berhalangan hadir bekerja. Pada butir (Y1.5.1) yang paling banyak atau dominan memberikan nilai setuju dengan jumlah 59 responden dengan prosentase 49,2%, artinya karyawan dapat bekerjasama dengan sesama karyawan dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Pertanyaan pada indikator (Y1.5.2) yang paling banyak atau dominan menjawab sangat setuju sebanyak 57 responden dengan prosentase 47,5%. Artinya karyawan merasa lebih baik jika pekerjaan diselesaikan bersama dalam bentuk tim.

Analisis Kuantitatif

Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas, data yang telah dianalisis berdistribusi normal, dengan dibuktikan pada gambar histogram berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada hasil gambar *normal probability plots* menunjukkan kalau data atau titik-titik menyebar serta mengikuti sekitar arah garis diagonal, maka dari itu model telah memenuhi asumsi normalitas

Berdasarkan hasil multikolonieritas, tiap variabel mempunyai nilai VIF yang lebih kecil dari 10, yakni komunikasi = 1,003, motivasi = 1,235, serta lingkungan kerja = 1,234. Lalu nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, grafik *scatterplots* menunjukkan titik-titik secara acak menyebar di bawah 0 dalam sumbu Y dan tidak membentuk pola khusus. Maka model ini tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dalam variabel independen pada variabel dependennya maka disajikan hasil regresi linier sebagai berikut :

Tabel 6.1 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

		Coefficient ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,625	3,859	
	Komunikasi	,247	,067	,248
	Motivasi	,711	,093	,572
	Lingkungan Kerja	,121	,061	,151

a. Dependen variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 6.1 menunjukkan bahwa nilai Konstanta = 7,625 menunjukkan variabel komunikasi, motivasi, serta lingkungan kerja mempunyai nilai 0, maka dari itu kinerja karyawan akan bernilai 7.625.

Koefisien X1 = 0,247, komunikasi memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,247(satuan), berarti jika komunikasi meningkat 1 satuan, kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,247. dengan anggapan variabel bebas lainnya tidak berubah atau tetap.

Koefisien X2 = 0,711, motivasi memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,711 (satuan), berarti apabila motivasi meningkat 1 satuan, kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,711. dengan anggapan bahwa variabel bebas lainnya tidak berubah atau konstan.

Koefisien X3 = 0,121, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,121 (satuan), berarti apabila lingkungan kerja meningkat 1 satuan, kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,121. dengan anggapan bahwa variabel bebas lainnya tidak berubah atau konstan.

Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, sebab mempunyai nilai koefisien B (beta) paling besar diantara variabel bebas lainnya, yaitu 0,711.

Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Diketahui *Adjusted R²* senilai 0,455, yang menunjukkan kalau variabel bebas (komunikasi, motivasi, serta lingkungan kerja) telah mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan), yaitu sebanyak 45.5%, lalu 54,5% sisanya dijelaskan variabel lainnya yang tidak diikuti sertakan atau tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji-t (parsial)

Berikutnya adalah pengujian t atau parsial yang hasil nilainya akan dibandingkan dengan signifikan 0,05 sebagai berikut :

**Tabel 7.1 : Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,976	,051
	Komunikasi	3,663	,000
	Motivasi	7,610	,000
	Lingkungan Kerja	2,002	,048

a. Dependen variabel: Kinerja Karyawan
Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 7.1 menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independent mempunyai nilai 0,000 atau dapat dikatakan lebih rendah dari signifikan 0,05, artinya H₀ ditolak serta H_a diterima dengan pengertian secara parsial atau individu ketiga variabel independen(komunikasi, motivasi, serta lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Uji-F (Simultan)

**Tabel 8.1 Hasil Uji – F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		F	Sig.
1	Regression	34.117	.000 ^b
	Residual		
	total		

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 8.1 menunjukkan bahwa mempunyai nilai 0,000 atau bisa dibilang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima serta H₀ ditolak, maksudnya variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri. yang sesuai dengan jawaban para responden yang banyak merespon positif dengan menjawab setuju pada komunikasi yang terdapat di PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri. hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu oleh (Mariani & Suriyathi, 2017), dengan hasil terdapat pengaruh yang positif maupun signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri. yang sesuai pada jawaban para responden yang banyak merespon positif dengan menjawab setuju pada motivasi yang ada di PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri. hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu oleh [9], dengan pernyataan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama.

Lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan. Berarti bahwa, kondisi lingkungan kerja semakin baik yang ada pada PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri. yang sesuai pada jawaban para responden, yang banyak merespon positif dengan jawaban setuju mengenai lingkungan kerja PT.

Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri, hasil tersebut mendukung penelitian oleh (Juliani & Saputra, 2020), hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan serta signifikan, komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, mempengaruhi kinerja karyawan. dengan mempunyai nilai *Adjusted R2* 45,5% yang berarti kinerja karyawan mampu dijelaskan ketiga variabel independen, lalu untuk sisanya 54,5% dijelaskan faktor lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Mengacu pada tujuan penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu ada pengaruh yang signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri. terdapat pengaruh signifikan ataupun secara parsial antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri. Terdapat pengaruh signifikan ataupun secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri. terdapat pengaruh signifikan ataupun secara simultan antara komunikasi, motivasi, serta lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. Toyota Auto 2000 Cabang Sersan Suharmaji Kediri. Disarankan, Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik. Perihal ini disarankan sebab telah terbukti variabel komunikasi motivasi, serta lingkungan kerja mempunyai nilai pengaruh 45,5% terhadap kinerja karyawan, lalu masih terdapat sisa 54,5% yang masih dipengaruhi faktor lainnya yang tidak ikut dikaji di penelitian ini, seperti pelatihan, rekrutmen, atau yang lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan M. Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
- [2] Wibowo. Budaya Organisasi. Jakarta: Rajawali; 2016.
- [3] Mariani LMI, Sariyathi NK. PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG MINA PEGUYANGAN DI DENPASAR. E-Jurnal Manaj Unud 2017;Vol 6 No.
- [4] Fahmi. I. Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi, dan Kasus). Bandung: Alfabeta; 2018.
- [5] Ekhsan M. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optim J Ekon Dan Kewirausahaan 2019;Volume: 13.
- [6] Sedarmayanti. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja Edisi Ketiga. Bandung: PT. Refika Aditama; 2017.
- [7] Sumantri E. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA PENJUALAN MOBIL BEKAS DI KECAMATAN PURWOKERTO SELATAN KABUPATEN BANYUMAS. J Pro Bisnis 2016;Vol 9 No.
- [8] Deni Faisal Mirza, Dian Miami Goretti TAAH. PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. STAR MEDIA INTERNUSA MEDAN. J Ilm Methonomi 2020;Volume 6 N.
- [9] Astuti R, Suhendri. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS JAYA UTAMA. J Manaj Bisnis Eka Prasetya 2019;Volume 5 N.
- [10] Denok SD. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. J Ilmu Komput Dan Bisnis 2020;Vol.XI, No.