

Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu

Hakim Fachrezi
Hazmanan Khair

*Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371
Email : hakimfachrezi2794@gmail.com*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui metode analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *analysis path*. Uji *analysis path* bertujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel eksogen dan variabel endogen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit *Safety, Risk, and Quality Control* pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian ini dengan uji *analysis path* menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan motivasi bukan berperan sebagai mediator pada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada unit *Safety, Risk, and Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract. *The purpose of this study was to determine the direct and indirect influence between Communication, Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office. This study uses a quantitative associative approach, namely research conducted to find out the methods of analyzing the direct and indirect effects between exogenous variables and endogenous variables. To test the hypothesis, the analysis path test is performed. Path analysis test aims to determine the direct and indirect effects between exogenous and endogenous variables. The sampling technique used in this study was 42 saturated samples. The sample of this study were all employees in the Safety, Risk, and Quality Control units at PT. Angkasa Pura II Kualanamu Branch Office. The results of this study with the path analysis test indicate that there is an influence and significant between communication and work environment variables on motivation. The results showed that there was an influence and not significant between the communication variables on performance, there was an influence and significant between the work environment variables and motivation on performance. Furthermore, the results of the study show that motivation does not play a role as a mediator on the effect of communication and work environment on the performance of the Safety, Risk and Quality Control units at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office.*

Keywords : Communication, Motivation, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Hasil kerja karyawan dapat di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama

untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dapat dilihat pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Moehariono, (2012), mengatakan bahwa pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan survei awal tentang kinerja karyawan ditemukan masih kurang maksimal, hal tersebut di tandai dengan adanya sebagian karyawan yang kurang mampu memprediksi resiko yang terjadi di unit *safety, risk, and quality control*. Dan ada banyak faktor yang menjadikan kinerja lebih baik atau meningkat yaitu salah satunya faktor komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Jika faktor – faktor ini dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan, namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan bahkan timbul masalah – masalah sumber daya manusia lainnya di perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1). komunikasi (para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan), (2). motivasi (jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik). (3). lingkungan kerja (penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik). Komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dan dipecahkan oleh setiap orang, terlebih – lebih mereka yang terlibat dalam organisasi. Sebab, komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan – tujuan organisasi.

Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor *miss communication* ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Selain komunikasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* dan memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah

yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan paling sederhana dari motivasi. Menurut Hasibuan, (2018), Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan survei awal tentang motivasi ditemukan fenomena bahwa belum ada kemauan dalam pencapaian kerja secara maksimal ditandai dengan kinerja sebelumnya. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang kurang berminat untuk mengikuti study lanjut yang bermanfaat secara khusus (dalam diri) untuk mencapai kinerja maksimal. Faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut (Nitisemito, 2011), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Survei awal tentang lingkungan kerja ditemukan fenomena adanya tempat pekerjaan yang belum tertata rapi, dan mengakibatkan tidak efektifnya suatu pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan semangat di dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kasmir, (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Miner dalam Sutrisno, 2016). Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Siagian, (2014) kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama tahun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengikuti prestasi kerja. Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2016) yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kerjamenurut (Mangkunegara, 2018) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja, (Kasmir, 2016) yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja. Sedangkan indikator lain dari kinerja menurut (Mangkunegara, 2018) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

Komunikasi

Dalam keseluruhan bidang organisasi dan manajemen, komunikasi merupakan salah satu konsep yang paling sering dibahas, meskipun di dalam kenyataannya jarang sekali di pahami secara tuntas. Memang, peranan komunikasi yang efektif merupakan persyarat bagi pencapaian tujuan – tujuan organisasi, di samping sebagai salah satu masalah terbesar yang di hadapi oleh manajemen modern.

Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Wibowo (2015) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas –tugas dengan sebaik – baiknya. Ada dua tinjau faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu : (1) Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator terdiri dari : a) keterampilan *sender*, b) sikap *sender*, c) pengetahuan *sender*, dan d) media saluran yang digunakan oleh *sender*. (2) Faktor Dari Pihak Receiver, yaitu : a) keterampilan receiver, b) sikap receiver, c) pengetahuan receiver dan d) media saluran komunikasi (Mangkunegara, 2018). Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut (Handoko, 2016) adalah perkembangan, persepsi, nilai, latar Belakang Sosial Budaya dan emosi. Indikator – indikator komunikasi menurut Muhammad dalam (Usman, 2011) adalah keterbukaan (*openness*), Empati (*empathy*), dukungan (*support*), rasa positif (*positiveness*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan sikap (*attitude*).

Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut (Hasibuan, 2014) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Siagian, 2014) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Abraham dalam (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Wibiwo Wibowo, 2014). (Sutrisno, 2016), mengatakan bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang di inginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan – kebutuhan yang ingin di puaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak di capai.

Menurut (Sunyoto, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada yaitu: promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2018) meliputi yaitu: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas / sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang di pilih dan pemanfaatan waktu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti, (2017) menyatakan bahwa 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. Menurut Nitisemito, (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan. Menurut (Sunyoto, 2012), mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Menurut (Hidayat & Taufiq, 2012), lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah : 1) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja, 2) Temperatur di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, 5) Kebisingan di tempat kerja, 6) Getaran mekanis di tempat kerja, 7) Bau-bauan di tempat kerja, 8) Tata warna di tempat kerja, 9) Dekorasi di tempat kerja, 10) Musik di tempat kerja, 11) Keamanan di tempat kerja. Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensi dan indikator mengadaptasi menurut (Sedarmayanti, 2017) yaitu : 1) Lingkungan kerja fisik, dengan indikator sebagai berikut : a) Penerangan, b) Sirkulasi udara, c) Kebisingan, d) Fasilitas, e) Warna. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik mengadaptasi menurut (Soetjipto, 2010) sebagai berikut : a) Hubungan yang harmonis, b) Kesempatan untuk maju, c) Keamanan dalam pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran komunikasi sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Dengan komunikasi yang baik maka diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Hidayah & Pribadi, 2011); (Khasanah, Hasionaln, & Warso, 2016); yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai lingkungan sekitarnya, demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari keadaan tempat mereka bekerja. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka diharapkan akan mampu meningkatkan motivasi kerja. Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Surjosuseno, 2015); (Sutarno, 2011); (Mutiarasari, Prasetyo, & Djudi, 2017); (Bukhori & Dewi, 2018) dan (Arifah & Muhsin, 2018) yang menyimpulkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Julita & Arianty, 2018); (Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016); (Listyani, 2016) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kondisi Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian (Yusnandar, 2019); (Farisi & Fani, 2019) dan (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan merupakan bagian penting dalam perjalanan organisasi / perusahaan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang sangat kuat untuk melakukan pekerjaan, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Hasil penelitian (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); dan (Hasibuan & Silvia, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja.

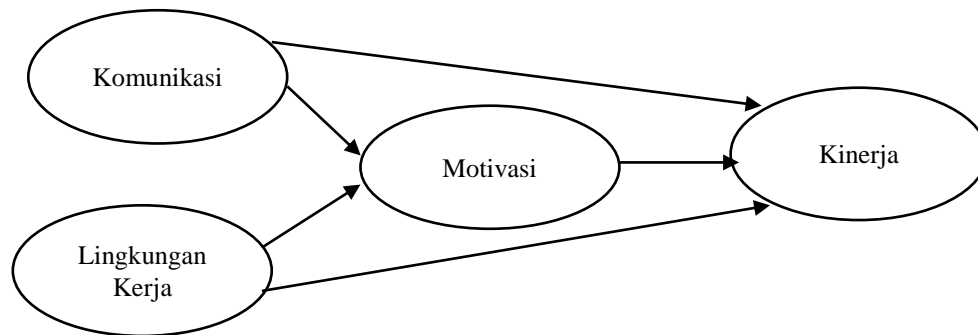
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan seseorang karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan. Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Gondowahjudi, Ratri, & Hakim, 2018) melakukan penelitian tentang adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Setiap organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu pimpinan perlu mencari cara meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi, pemberian motivasi, dan penataan lingkungan kerja, dan akhirnya terjadi peningkatan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian (Tonga & Huda, 2018) mengungkapkan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi.



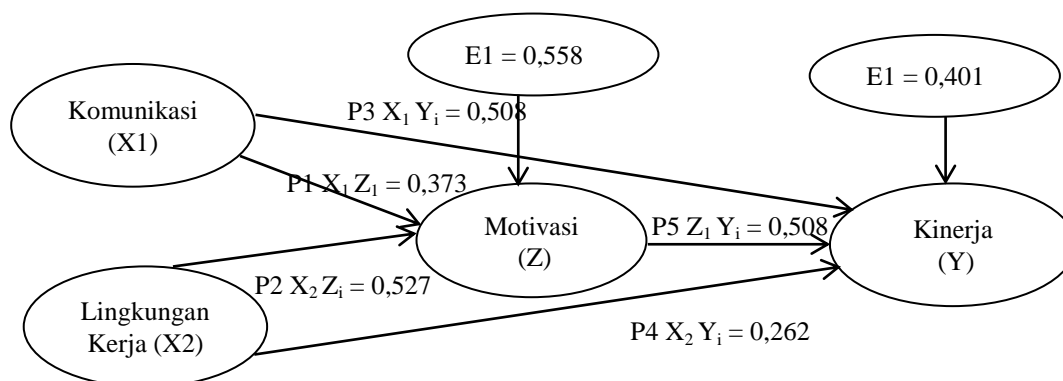
METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan metode asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh langsung dan tidak langsung diantara kedua variabel (*variabel eksogen* dan *variabel endogen*). Metode pengumpulan data dilakukan wawancara (*interview*) dan daftar pertanyaan (kuesioner). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *Unit Safety, Risk, & Quality Control* yaitu berjumlah 42 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 19, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Persamaan model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) $MOT = 0,373 KOM + 0,527 LINK + \epsilon_1$, (2) $KIN = 0,508 MOT + 0,154 KOM + 0,262 LINK + \epsilon_2$.



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Nilai-nilai koefisien yang terlihat di dalam Gambar 1 memperlihatkan bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung antar-variabel di dalam penelitian ini. Interpretasi dari nilai-nilai tersebut dijelaskan dalam bagian berikut ini.

Pertama. Pengaruh langsung Komunikasi (KOM) terhadap motivasi (MOT) mempunyai nilai koefisien jalur (p_1) sebesar 0,372 positif dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,001 (signifikan). Nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa jika nilai komunikasi meningkat maka nilai motivasi kerja karyawan juga meningkat.

Kedua. Pengaruh langsung Lingkungan (LINK) terhadap Motivasi (MOT) nilai koefisien jalurnya (p_2) sebesar 0,527 (positif) dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 (signifikan). Nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa jika nilai komunikasi meningkat maka nilai motivasi kerja karyawan juga meningkat.

Ketiga. Pengaruh langsung Komunikasi (KOM) terhadap Kinerja (KIN) mempunyai nilai koefisien jalur (p_1) sebesar 0,154 positif dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,073 (tidak signifikan). Nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa jika nilai komunikasi meningkat maka nilai kinerja kerja karyawan juga meningkat.

Keempat. Pengaruh langsung Lingkungan (LINK) terhadap Kinerja (KIN) nilai koefisien jalurnya (p_4) sebesar 0,262 (positif) dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,010 (signifikan). Nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa jika nilai komunikasi meningkat maka nilai kinerja karyawan juga meningkat.

Kelima. Pengaruh langsung Motivasi kerja (MOT) terhadap Kinerja (KIN) mempunyai nilai koefisien jalur (p_5) sebesar 0,508 positif dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 (signifikan). Nilai yang positif tersebut menunjukkan bahwa jika nilai motivasi kerja karyawan meningkat maka nilai kinerja karyawan akan meningkat.

Keenam. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) komunikasi (KOM) terhadap Kinerja (KIN) melalui motivasi kerja karyawan (MOT) adalah sebesar $p_1 (0,154) \times p_5 (0,508) = 0,078232$. Sementara pengaruh langsung (*direct effect*) komunikasi (KOM) terhadap kinerja (KIN) adalah sebesar $p_6 = 0,154$. Dengan demikian nilai koefisien pengaruh tidak langsung ($0,078232$) < nilai koefisien pengaruh langsung ($0,154$). Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan (MOT) tidak berperan sebagai mediator.

Ketujuh. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Lingkungan (LIN) terhadap Kinerja (KIN) melalui motivasi kerja karyawan (MOT) adalah sebesar $p_2 (0,262) \times p_5 (0,508) = 0,133096$. Sementara pengaruh langsung (*direct effect*) Lingkungan (LINK) terhadap Kinerja (KIN) adalah sebesar $p_3 = 0,262$. Dengan demikian nilai koefisien pengaruh tidak langsung ($0,133096$) < nilai koefisien pengaruh langsung ($0,262$). Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan (MOT) tidak berperan sebagai mediator.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk komunikasi sebesar $3,478 > t_{tabel} 1,68385$ dan nilai signifikansi (sig) untuk $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikansi terhadap motivasi. Hal ini berarti dengan komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja. Salah satu keterampilan yang harus dimiliki seorang pimpinan dalam suatu organisasi adalah berkomunikasi secara efektif. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Sementara fenomena yang ditemukan yaitu komunikasi yang belum baik sehingga karyawan merasa keberadaannya belum sepenuhnya bagian di dalam perusahaan. Menurut (Bangun, 2018) mengatakan komunikasi adalah kegiatan yang melibatkan antara lain pengirim

pesan dan penerima pesan. Agar komunikasi efektif kedua belah pihak harus mempunyai keterampilan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Hidayah & Pribadi, 2011); (Khasanah et al., 2016); yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $4,580 > 1,68385$ dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang sangat erat. Sementara itu di temukan fenomena bahwa penataan lingkungan kerja yang belum efektif sehingga karyawan merasa terhambatnya proses pekerjaan. Menurut (Sunyoto, 2012) segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Surjosuseno, 2015); (Sutarno, 2011); (Mutiarasari et al., 2017); (Bukhori & Dewi, 2018) dan (Arifah & Muhsin, 2018) yang menyimpulkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk komunikasi sebesar $1,844 > t_{tabel} 1,68385$ dan nilai signifikansi (sig) untuk komunikasi $0,73 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja. Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian pesan untuk membangun hubungan satu dengan yang lain. Dimana komunikasi tidak hanya dilakukan oleh perorangan saja tetapi juga dapat berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi/ perintah dari pihak lain. Sementara itu ditemukan fenomena bahwa hubungan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga karyawan masih merasa canggung dalam menyampaikan ide / gagasan yang bersifat membangun. Menurut (Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017), mengatakan komunikasi adalah sebagai penyampain informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi, sehingga aktivitas tersebut akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Prayogi et al., 2019); (Julita & Arianty, 2018); (Satriowati et al., 2016); (Listyani, 2016) yang menemukan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $2,706 > t_{tabel} 1,68385$ dan nilai signifikansi (sig) untuk lingkungan kerja $0,10 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sementara itu ditemukan fenomena lingkungan kerja yang belum

tertata rapi sehingga terhambatnya karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut (Sunyoto, 2015), mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Yusnandar, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Elizar & Tanjung, 2018); (Siahaan & Bahri, 2019); (Bahagia et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk kinerja sebesar $4,671 > t_{tabel}$ 1,68385 dan nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Sementara itu ditemukan fenomena bahwa motivasi karyawan belum maksimal ditandai rendahnya minat untuk mengikuti study lanjut yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2018) bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Farisi et al., 2020); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); dan (Hasibuan & Silvy, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

Dari hasil diatas dapat diperoleh *indirect effect* besar dari *direct effect* ($16,245 > 1,844$). Maka komunikasi berpengaruh terhadap kinerja yang di intervening motivasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kuantitas pekerjaan. Maksudnya adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang efektif dan efisien mungkin. Selain itu dengan mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan atau seberapa besar nilai atau target yang dapat dicapai. Sementara itu ditemukan fenomena bahwa kinerja masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai hubungan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga karyawan merasa canggung untuk mengutarakan ide – ide nya yang bersifat membangun, dan proses penyampaian pekerjaan yang berbentuk arahan atau perintah tidak sesuai dengan yang dimaksud. Menurut (Mangkunegara, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Gondowahjudi et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi

Dari hasil diatas dapat diperoleh *indirect effect* besar dari *direct effect* ($21,393 > 2,706$). Maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang di intervening motivasi. Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan.

Sementara fenomena yang terjadi bahwa kinerja yang belum maksimal ditandai dengan penataan lingkungan kerja yang belum tertata rapi sehingga menyebabkan rendahnya hasil dalam meraih target yang sudah ditentukan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Tonga & Huda, 2018) yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat diambil kesimpulan, bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan motivasi bukan berperan sebagai mediator pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Adapun saran yang penulis berikan yaitu, PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu pada unit *safety, risk, and quality control* harus memberikan hubungan komunikasi yang baik, harus memberikan motivasi kepada karyawan, harus menciptakan penataan lingkungan kerja yang baik dan pimpinan unit *safety, risk, and quality control* lebih memperhatikan para karyawannya.

REFERENSI

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arifah, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1).
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akedemika*, 16(113–120).
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

- Gondowahjudi, L. E., Ratri, D. R., & Hakim, L. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang Dimediasi oleh Motivasi di RSUD Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(4), 331–342. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2018.004.04.7>
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi II). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.
- Hidayah, S., & Pribadi, K. (2011). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 18(31), 1–14.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal WIGA*, 2, 83.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. In *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Khasanah, U., Hasionaln, L. B., & Warso, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New March Semarang). *Jurnal Of Management*, 2(2), 1–22.
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafin.
- Mutiarasari, P., Prasetyo, A., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*

- (JAB), 47(2), 74–82.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima). Ghalia.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. In *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426). <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasilolan, L. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Soetjipto, B. W. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebuah Tinjauan Komprehensif*. Jakarta: Amara Books.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. (P. B. SERU, Ed.) (Ketiga). Jakarta.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.
- Sutarno, S. (2011). Pengaruh Lingkungan Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(1), 76–88.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Tonga, A., & Huda, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT.Petroleum Indonesia. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 3(1), 1–23. <https://doi.org/10.33476/jeba.v3i1.739>
- Usman, H. (2011). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575–1583).