
Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby

Anni Solikah

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Kadiri

E-mail : anni.imoet65@gmail.com

ABSTRACT : *This research aims to determine the influence of work communication variables (X1), motivation (X2) and work environment (X3) on employee performance (Y) of UKM Elha Baby. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are primary data and secondary data. The sample selection obtained was 35 respondents from UKM Elha Baby. This research data was obtained through questionnaires, interviews and literature studies. The analysis techniques used are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test and Coefficient of Determination Test. The results of the research obtained the multiple linear regression equation $Y = -4.381 + 0.331X1 + 0.238 + 0.298$ Work motivation has a partially significant effect on performance, with a sig. $0.048 > 0.05$. The work environment has a partially significant effect on performance, with the result being a sig. $0.005 > 0.05$. The F test results obtained Fcount results of $34,203 >$ from Ftable 3.28 with a significance value of $0.000 < 0.05$. From the results of the analysis it can be concluded that Communication, Work Motivation and the Environment simultaneously have a significant effect on the Performance of UKM Elha Baby Employees.*

Keywords: *Communication, work motivation, environment, performance*

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel komunikasi kerja (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) UKM Elha Baby. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pemilihan sampel diperoleh sebanyak 35 responden UKM Elha Baby. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan studi literatur. Tehnik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji t, Uji F dan Uji koefisien Determinasi. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = -4.381 + 0,331X1 + 0,238 + 0,298 X2$ dan hasil Uji t variabel komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja dengan hasil sig $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, dengan hasil nilai sig. $0,048 > 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, dengan hasil nilai sig. $0,005 > 0,05$. Hasil uji F diperoleh hasil Fhitung sebesar $34.203 >$ dari Ftabel 3.28 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, Motivasi kerja dan Lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby.

Kata kunci: Komunikasi, Motivasi kerja, Lingkungan, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada suatu bidang sangat dibutuhkan untuk mewujudkan setiap tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan dengan harapan agar dapat memenangkan persaingan bisnis. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah komunikasi kerja. Menurut Busro (2018: 103) komunikasi kerja adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media. Jika komunikasi kerja dalam perusahaan tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya maka

perusahaan tidak akan berjalan seefektif yang seharusnya. Dengan demikian komunikasi kerja merupakan faktor penting agar suatu perusahaan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan.

Faktor berikutnya yang juga berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan adalah Motivasi kerja. Menurut Siagian (2014: 102) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan – tujuannya”. Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan).

Faktor lain yang juga berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018: 66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Usaha Kecil Menengah atau singkatnya biasa disebut UKM merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah, selain itu berperan penting untuk perekonomian masyarakat. UKM Elha Baby adalah suatu usaha kecil menengah dengan mengusung produk perlengkapan bayi baru lahir, ibu hamil, dan menyusui seperti kasur bayi, gendongan bayi, dan bantal menyusui dengan proses pembuatan yang melibatkan pekerja masyarakat sekitar dengan jumlah 35 karyawan, produk ini dibuat dengan bahan-bahan yang berkualitas serta harga terjangkau. Berdiri sejak tahun 2017 yang beralamat di Jl. Marta No.48 Genengan, Sambiresik Kec. Gampengrejo Kediri Jawa Timur. Saat ini untuk pemasaran produk UKM dibuka untuk online yang bisa diakses di Shopee, Lazada, Bukalapak dan Tokopedia.

Berdasarkan masalah tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi berjudul “Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby”

Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby secara parsial.

2. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby secara parsial.
3. Untuk menjelaskan pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby secara parsial.
4. Untuk menjelaskan pengaruh secara simultan dan signifikan Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby.

2. LANDASAN TEORI

Komunikasi Kerja

Menurut Gatewood dan Taylor (dalam Amirullah, 2015: 206) Komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan, telepon, memo, atau laporan.

Menurut Suranto (2010: 4) mengemukakan bahwa “komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu”. Menurut Suranto (2010: 105), ada beberapa indikator komunikasi yang efektif, antara lain sebagai yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan tindakan.

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Mangkunegara (2017: 93) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017:101-102), yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2012: 43) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah suatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Adapun indikator Lingkungan Kerja non Fisik menurut Stefano dalam Fath (2015) yaitu prosedur kerja, pertanggung jawaban supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan dan hubungan antar karyawan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 9) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

3. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dibatasi hanya pada yang berhubungan dengan faktor-faktor Komunikasi kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja karyawan UKM Elha Baby.

1. Penelitian hanya dilakukan pada UKM Elha Baby.
2. Objek penelitian adalah karyawan UKM Elha Baby.
3. Penelitian ini ruang lingkupnya dibatasi dalam hubungan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby.

Lokasi penelitian

UKM Elha Baby terletak di Jl. Marta No.48 Dsn. Genengan, Ds. Sambiresik, Kec. Gampengrejo Kab. Kediri Jawa Timur. Alasan melaksanakan penelitian di UKM Elha Baby dikarenakan mengalami suatu kendala pada Komunikasi kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019: 138) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota Populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah 35 karyawan UKM Elha Baby yang terdiri dari bagian desain, administrasi, produksi dan pengemasan.

Sampel

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 35 karyawan UKM Elha Baby.

Teknik Analisis

Uji Validitas

Priyatno (2014:51) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat sebuah pertanyaan dalam kuisisioner yang akan ditanyakan kepada responden. Penghitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolerasi Pearson dengan melihat nilai signifikansi yang terdapat pada tabel, apabila nilai signifikansi menunjukkan angka $> 0,05$ maka item pernyataan tersebut dapat di katakan valid ,tetapi jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid (Priyanto 2014:55). Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan validitas menggunakan PC dengan program pemrograman software SPSS 16.0 for windows.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Duli (2019: 115) uji normalitas adalah “Uji yang bertujuan untuk melihat apakah nilai residual normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal”.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji kolmogorov smirnov dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $>$ taraf nyata (0,05) maka dinyatakan distribusi data normal.
2. Jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05) maka dinyatakan distribusi data tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Duli (2019: 120) uji multikolinearitas adalah “Uji yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda, jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat nya akan terganggu”.

Alat statistik yang digunakan untuk mengukur uji multikolinearitas ini adalah dengan nilai tolerance dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai tolerance $>$ taraf nyata (0,10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

2. Jika nilai tolerance < taraf nyata (0,10) maka dinyatakan terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 : 134).

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah:

- a. Apabila sig. 2-tailed < $\alpha = 0.05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila sig. 2-tailed > $\alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Menurut Duli (2019: 127) uji linearitas adalah “Uji yang digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak”.

Kriteria yang dapat digunakan yaitu digunakan yaitu dikatakan linear apabila signifikansinya lebih besar dari taraf signifikan yang ditentukan sebesar 5%. Dasar analisis uji linearitas ini sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka terdapat hubungan linear secara signifikan.
2. Jika nilai signifikan < 0,05 maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012: 277) analisis linear berganda adalah “Analisis yang digunakan untuk meramalkan keduanya (naik turunnya) variabel dependen, bila dua arah atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independent minimal.

Berdasarkan variabel – variabel yang diteliti maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Komunikasi Kerja

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Komunikasi Kerja

b2 = Koefisien Motivasi Kerja

b3 = Koefisien Lingkungan Kerja

e = Error Disturbance (kesalahan pengganggu)

Uji Hipotesis Penelitian

Uji parsial (Uji t)

Kuncoro (2013: 244) menyatakan bahwa uji-t dalam penelitian ini berencana untuk memutuskan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara terpisah dalam mengklarifikasi variabel terikat. Jika arti dari t terhitung yang ditentukan adalah 0,05 maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat.

Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial merupakan uji untuk mengetahui pengaruh Komunikasi kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapaun dalam ujian ini peneliti menggunakan perangkat pemrograman PC SPSS 16.0 for windows

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai kritisnya $< 0,05$, dinyatakan bahwa variabel otonom secara simultan mempengaruhi variabel terikat, Ghozali (2013: 98)

Uji F adalah pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk melihat apakah seluruh variabel independent yaitu komunikasi kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) pada saat yang sama secara signifikan mempengaruhi variabel terikat. Sehubungan dengan penelitian ini, analisis menggunakan perangkat pemrograman PC SPSS 16.0 for windows.

Uji Determinasi (Adjusted R2)

Koefisien determinasi (R²) menurut Sugiyono (2017) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Penghitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolerasi Pearson* dengan melihat nilai signifikasi yang terdapat pada tabel, apabila nilai signifikasi menunjukkan angka $< 0,05$ maka item pernyataan tersebut dapat di katakan valid ,tetapi jika nilai signifikasi $> 0,05$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R hitung	Sig.	Probabilitas	Keputusan
Item 1 – total X1	0.442	0,008	Dibawah 0,05	Valid
Item 2 – total X1	0.831	0,000		Valid
Item 3 – total X1	0.713	0,000		Valid
Item 4 – total X1	0.672	0,000		Valid
Item 5 – total X1	0.713	0,000		Valid
Item 6 – total X1	0.672	0,000		Valid
Item 7 – total X1	0.831	0,000		Valid
Item 8 – total X1	0.713	0,000		Valid
Item 9 – total X1	0.672	0,000		Valid
Item 10 – total X1	0.831	0,000		Valid
Item 1 – total X2	0.482	0,003	Dibawah 0,05	Valid
Item 2 – total X2	-0.526	0,001		Valid
Item 3 – total X2	0.747	0,000		Valid
Item 4 – total X2	0.715	0,000		Valid
Item 5 - total X2	0.589	0,000		Valid
Item 6 – total X3	0.553	0,001		Valid
Item 7 – total X2	0.589	0,000		Valid
Item 8 – total X2	0.680	0,000		Valid
Item 9 – total X2	0.712	0,000		Valid
Item 10 – total X2	0.589	0,000		Valid
Item 1 – total X3	0.676	0,000	Dibawah 0,05	Valid
Item 2 – total X3	0.419	0,012		Valid
Item 3 – total X3	0.737	0,000		Valid
Item 4 – total X3	0.737	0,000		Valid
Item 5 – total X3	0.463	0,005		Valid
Item 6 – total X3	0.590	0,000		Valid
Item 7 – total X3	0.404	0,016		Valid
Item 8 – total X3	0.394	0,019		Valid
Item 9 – total X3	0.349	0,040		Valid
Item 10 – total X3	0.432	0,009		Valid
Item 1 – total Y	0.622	0,000	Dibawah 0,05	Valid
Item 2 – total Y	0.622	0,001		Valid
Item 3 – total Y	0.519	0,000		Valid
Item 4 – total Y	0.608	0,001		Valid
Item 5 – total Y	0.531	0,003		Valid
Item 6 – total Y	0.486	0,001		Valid
Item 7 – total Y	0.531	0,001		Valid
Item 8 – total Y	0.433	0,009		Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

Dari data hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 1 hasil uji validitas variabel Komunikasi (X1), Motivasi kerja (X2), Lingkungan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa dari semua item dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $> 0,60$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
1.	Komunikasi (X1)	0,768	0,60	Reliabel
2.	Motivasi (X2)	0,728	0,60	Reliabel
3.	Lingkungan (X3)	0,710	0,60	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,722	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil nilai *cronbach's alpha* untuk 4, maka data tersebut dikatakan reliabel karena lebih dari 0,60 semuanya dikatakan andal atau reliabel. Dengan perbandingan nilai Komunikasi (X₁) sebesar $0,768 > 0,60$, Motivasi kerja (X₂) sebesar $0,728 > 0,60$, Lingkungan kerja (X₃) sebesar $0,710 > 0,60$ dan Kinerja (Y) sebesar $0,722 > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

No	Variabel	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
1.	Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan (X3), Kinerja (Y)	0,106 > 0,05	Normal

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

Hasil pengujian normalitas pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditunjukkan pada tabel *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk

semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Alat statistik yang digunakan untuk mengukur uji multikolinearitas ini adalah dengan nilai *tolerance* dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	Keterangan
1.	Komunikasi (X1)	.614	Tidak terjadi Multikolinearitas
2.	Motivasi (X2)	.448	Tidak terjadi Multikolinearitas
3.	Lingkungan (X3)	.648	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance Komunikasi sebesar 0,614, Motivasi sebesar 0,448 dan Lingkungan sebesar 0,648. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,092	>0,05	Tidak Terjadi heterokedastisitas
Motivasi (X2)	0,631	>0,05	Tidak Terjadi heterokedastisitas
Lingkungan (X3)	0,625	>0,05	Tidak Terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau sig (2-tailed) variabel Komunikasi (X1) sebesar 0,092, Motivasi (X2) sebesar 0,631 dan Lingkungan (X3) sebesar 0,625. Nilai ketiga variabel X lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linieritas

Kriteria yang dapat digunakan yaitu digunakan yaitu dikatakan linear apabila signifikansinya lebih besar dari taraf signifikan yang ditentukan sebesar 5%. Dasar analisis uji linearitas ini sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Uji Linieritas		
Variabel	Signifikan	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,080	Linier
Motivasi (X2)	0,269	Linier
Lingkungan (X3)	0,789	Linier

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 Hasil Uji Linieritas maka dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan komunikasi 0,080, motivasi sebesar (0,269) dan lingkungan 0,789 yang artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier (garis lurus).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent yang terdiri dari variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan (X3) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) dan untuk hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	- 4.381
Komunikasi kerja	0,331
Motivasi Kerja	0,238
Lingkungan	0,298

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 2021

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -4381 + 0,331X_1 + 0,238X_2 + 0,298X_3 + e$$

Dari tabel diatas, dapat diimplementasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai Constant (α) = -4381

Nilai konstanta sebesar - 4381 artinya bila Komunikasi kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan (X_3) nilainya tetap maka, Kinerja (Y) memiliki nilai sebesar - 4381.

- 2) Regresi Komunikasi (b_1) = 0,331

Nilai regresi linier berganda pada variabel Komunikasi yaitu 0,331 yang artinya jika variabel independent yang lain nilainya tetap dan variabel Komunikasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,331 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,238 bernilai positif hal ini berarti jika variabel Motivasi (X_2) bertambah satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,238 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

- 3) Regresi Motivasi Kerja (b_2) = 0,238

Nilai regresi linier berganda pada variabel Motivasi kerja yaitu 0,238 yang artinya jika variabel independent yang lain nilainya tetap dan variabel Komunikasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,238 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi kerja dengan kinerja karyawan.

- 4) Regresi Lingkungan Kerja (b_3) = 0,298

Nilai regresi linier berganda pada variabel Motivasi kerja yaitu 0,298 yang artinya jika variabel independent yang lain nilainya tetap dan variabel Komunikasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,298 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komunikasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial merupakan uji untuk mengetahui pengaruh Komunikasi kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun dalam ujian ini peneliti menggunakan perangkat pemrograman *PC SPSS 16.0 for windows* sebagai berikut:

Tabel 8. Uji t

Variabel	Signifikan	Kesimpulan
Komunikasi (X ₁)	0,000	H ₁ diterima H ₀ ditolak
Motivasi (X ₂)	0,048	H ₂ diterima H ₀ ditolak
Lingkungan (X ₃)	0,005	H ₃ diterima H ₀ ditolak

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel diatas, untuk menguji pengujian hipotesis pertama menggunakan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai probabilitas untuk komunikasi kerja (X₁) nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi kerja (X₁) terhadap kinerja UKM Elha Baby

Nilai probabilitas untuk Motivasi Kerja (X₂), nilai sig 0.048 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja(X₂) terhadap kinerja karyawan UKM Elha Baby.

Nilai probabilitas untuk lingkungan kerja(X₃), dengan nilai sig 0.005 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X₃)terhadap kinerja karyawan UKM Elha Baby.

2) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji F

Variabel	Signifikan	Kesimpulan
Komunikasi kerja, Motivasi kerja, Lingkungan kerja.	0,000	H _a diterima H ₀ ditolak

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 < dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa komunikasi kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UKM Elha Baby.

Koefisien Determinasi

Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
.876 ^a	.768	.746

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel diatas besarnya koefisien determinan atau R² diperoleh nilai sebesar 0,768 artinya besarnya pengaruh komunikasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan sebesar 76,8% dan sisanya 23,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti disiplin kerja, kompensasi, fasilitas kerja dan etos kerja.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan urian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Komunikasi kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja UKM Elha Baby” sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh secara parsial positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t sebesar $0,000\% < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
- 2) Terdapat pengaruh secara parsial positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t sebesar $0,048\% < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
- 3) Terdapat pengaruh secara parsial positif dan signifikan antara lingkungan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji t sebesar $0,005\% < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
- 4) Terdapat pengaruh secara simultan positif dan signifikan antara komunikasi, motivasi, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji f sebesar $0,000 < 0,05$ dan secara bersama-sama variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,768 atau 76,8% sedangkan 23,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan dari penelitian ini, adapun beberapa saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik untuk peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang yaitu :

1) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, perlu adanya penelitian lanjutan terhadap faktor yang berpengaruh terhadap kinerja lain yang belum dilakukan pada penelitian ini. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan tidak hanya meneliti mengenai variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja hal ini dikarenakan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan seperti, kompensasi, etos kerja, semangat kerja.

2) Bagi perusahaan

Pemimpin harus memperhatikan kembali faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun seperti memperbaiki kembali komunikasi kerja dengan menjalin komunikasi yang baik sesama rekan kerja maupun berkomunikasi dengan atasan, pimpinan selalu memberikan motivasi untuk padr karyawan agar karyawan menjadi lebih bersemangat lagi, dan juga memperhatikan lingkungan kerja karena di dalam perusahaan ini karena karyawan dapat bekerja dengan baik apabila lingkungan kerjanya mendukung sehingga beberapa faktor-faktor tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi dan perusahaan dapat mencapai tujuannya dan mampu menjadi lebih maju lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, M. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis*, Vol. 3 No.2
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Medika
- Aw Suranto. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Deepublish

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Siagian, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku
- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner & Analisis Data Untuk Pemasaran dan Wahyu*, K. dan Aji, H.S. (2014). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan bukti fisik Terhadap Kepuasan Konsumen*.
- Suranto, AW. (2010). *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.