

## PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RESTU IBU GARMENT DI SUKOHARJO

Pulung Bayu Setyawan<sup>1)</sup>, Suryati<sup>2)</sup>

<sup>1) 2)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

E-mail: radenmaskrajan23@gmail.com<sup>1)</sup>, suryati\_se@yahoo.co.id<sup>2)</sup>

### Abstract

*This study aims to determine the effect of communication, work motivation, and work environment on employee performance of Restu Ibu Garment Limited Partnership in Sukoharjo, both partially and simultaneously. This research will use quantitative as the model. The subject of this study were the employees of Restu Ibu Garment Limited Partnership, totaling 300 respondents. The sampling technique used is a simple random sampling with approximately 75 respondents. The analysis technique in this research is multiple linear regression. The results of the research based on the F table can be seen that the probability value in the sig column is 0.000; which this value is smaller than 0.05, indicating that communication has a significant effect on the employees performance, work motivation and environment are also have a significant effect on the employees performance. Briefly, communication, work motivation and environment have a significant effect towards the employees performance of Restu Ibu Garment Limited Partnership.*

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

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, banyak perusahaan yang memiliki standar tinggi dalam kegiatan keorganisasiannya dengan tujuan perusahaan dan sumber daya manusia lebih maju dan dapat bersaing secara ketat dengan perusahaan lain. Satu hal terpenting yang harus diketahui bahwa berbagai keberhasilan yang dicapai perusahaan bukan hanya tergantung dengan keunggulan teknologi, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang baik. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala kreatifitas dan inovasi akan terealisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kemajuan dan keberlangsungan perusahaan, sehingga harus diperhatikan secara serius. Manajemen sumber daya manusia salah satu yang harus diberi perhatian dengan segala kebutuhannya. Manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat menyeleksi dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas. Lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki daya saing tinggi dan sumber daya manusia yang kompeten.

CV. Restu Ibu Garment merupakan perusahaan garment yang memproduksi berbagai macam dan jenis pakaian jadi. Perusahaan berdiri sejak tahun 2012 dan berlokasi di Donowarih, Bulakan, Kecamatan Sukoharjo, Sukoharjo. Ditengah persaingan yang ketat ini, tidak membuat CV. Restu Ibu Garment terhambat dalam berkembang dan maju, dilihat dari eksistensi perusahaan selama berdiri sebelas tahun ini. Ditengah banyak perusahaan melakukan pengurangan karyawan, CV. Restu Ibu Garment

berusaha mempertahankan komposisi karyawannya dilihat dari sedikitnya pengunduran diri, ini tidak terlepas dari manajemen dan semua unsur sumber daya yang dikelola dengan baik. CV. Restu Ibu Garment selalu mengutamakan kualitas maupun tingkat produktifitas perusahaan yang tinggi dengan didukung kinerja karyawan yang baik dan berkompeten.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara,2017:9). Kinerja dalam perusahaan berkaitan antara hasil kerja dengan tingkah laku karyawannya. Tingkah laku merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas perusahaan yang di bebaskan kepadanya. Keberlangsungan hidup perusahaan dipengaruhi oleh keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat membuat produktivitas meningkat dan tujuan perusahaan selalu tercapai, sehingga perusahaan dapat terus maju dan berkembang di era persaingan global. Terdapat faktor negatif yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah komunikasi antar karyawan yang tidak berjalan baik, menurunnya motivasi bekerja, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Semua itu merupakan faktor-faktor yang membuat menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Komunikasi merupakan kegiatan yang sering dilakukan manusia setiap harinya, dan sangat menentukan kualitas hidup kita. Termasuk didalam manajemen, manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya sumber daya lainnya. Tentu disini membutuhkan yang namanya komunikasi. Membutuhkan berbagai bentuk komunikasi merupakan sarana terjadinya hubungan antar manusia dengan manusia lainnya. Dengan adanya komunikasi maka terjadilah hubungan sosial, karena pada hakikatnya manusia itu adalah sebagai makhluk sosial, diantara satu dengan yang lainnya saling membutuhkan, sehingga terjadinya interaksi timbal balik.

Komunikasi adalah 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* (Wibowo, 2017: 166). Dalam keorganisasian perusahaan, komunikasi mengalir kearah vertikal dan horizontal. Komunikasi secara vertikal merupakan komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan mengurangi terjadinya konflik dalam perusahaan tersebut, sedangkan komunikasi secara horizontal merupakan hubungan komunikasi yang terjadi diantara para bawahan atau karyawan satu dengan yang lainnya.

Motivasi kerja 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, (S.P Hasibuan, 2016:143). Motivasi kerja yang baik mampu membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Motivasi kerja memegang faktor penting dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Dimana motivasi kerja mampu membuat kinerja karyawan terjaga dalam keadaan tinggi dan membuat produktifitas perusahaan tinggi. Oleh sebab itu, motivasi kerja karyawan harus dijaga perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tersedianya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66). Lingkungan kerja tidak dapat diabaikan begitu saja, harus ada penanganan khusus agar pekerjaan karyawan berjalan baik. Misalnya lingkungan kerja yang kotor dan gelap membuat pekerjaan terhambat, maka situasi kerja dimana karyawan itu berada akan menjadi tidak nyaman dan terhambat yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan yang ada. Mengingat besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan penuh lingkungan kerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan tetap tercapai.

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini merumuskan masalah yang hendak dibahas, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo?
4. Apakah Komunikasi, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo?

### **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV Restu Ibu Garment di Sukoharjo.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Komunikasi, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Komunikasi**

Menurut Handoko (2016:272), menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal dan sebagainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi atau gagasan dari satu orang ke orang lain dengan menggunakan kata-kata, ekspresi wajah, intonasi, maupun suara.

Menurut Mulyana (2014:61), faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan berkomunikasi secara lisan dengan baik dipengaruhi oleh:

1. Situasi

Situasi yang dimaksudkan adalah hal-hal yang menyangkut keadaan atau kondisi saat pembicaraan/ceramah sedang berlangsung, seperti tingkat pengetahuan pendengar, situasi yang formal (forum resmi) atau dalam situasi biasa atau kekeluargaan (informal), dan situasi sedih atau gembira.

2. Ruang  
Hal ini tentang tempat dimana sedang berbicara, misalnya di dalam ruangan gedung ataukah di lapangan.
3. Waktu  
Dimaksudkan dengan waktu disini adalah, di samping waktu yang sebenarnya yaitu apakah pagi, siang, sore atau malam, juga tentang isi materi yang akan dibicarakan, apakah hal tersebut masih aktual ataukah sudah usang atau basi.
4. Tema  
Sebuah tema sangat penting artinya dalam suatu pembicaraan, sehingga di dalam pembicaraan seorang pembicara dapat fokus atau terarah.
5. Isi atau materi  
Isi pembicaraan hendaknya sesuai dengan tema yang telah dipersiapkan dengan mantap sebelumnya dan menarik minat pendengar. Daya tarik suatu materi juga akan sangat menentukan keberhasilan suatu pembicaraan.
6. Teknik penyajian  
Teknik yang dimaksudkan disini adalah cara-cara yang digunakan didalam berbicara, seperti kemampuan menggunakan bahasa lisan dengan baik, ekspresi yang menarik, stressing (penekanan), kemampuan memberikan refreshing (penyegaran) dengan menyelipkan *intermezzo*.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hartatik (2018:162), motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang yang membangkitkan kegairah kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Yusuf & Arif (2015:264), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Atasan  
Atasan adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam memimpin, atau dalam arti dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya.
2. Kolega  
Kolega merupakan teman seprofesi yang dapat berasal dari perusahaan maupun di luar perusahaan.
3. Sarana Fisik  
Sarana Fisik merupakan sarana yang dapat dilihat, diraba, dan dirasakan bagi yang menggunakannya.
4. Kebijakan Peraturan  
Kebijaksanaan peraturan adalah suatu kebijaksanaan yang berhubungan dengan pelaksanaan sebuah peraturan.
5. Imbalan Jasa Uang dan Non Uang  
Imbalan jasa uang dan non uang adalah suatu imbalan atas pemakaian jasa uang dan non uang.
6. Jenis Pekerjaan  
Jenis Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap orang.
7. Tantangan

Tantangan adalah suatu hal yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan dalam mengatasi masalah.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013:23), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar karyawan yang berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:62-64) yaitu:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja  
Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan karyawan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Temperatur di tempat kerja  
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.
3. Kelembaban di tempat kerja  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.
4. Sirkulasi udara  
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.
5. Kebisingan di tempat kerja  
Yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan.
6. Getaran mekanis di tempat kerja  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan di tempat kerja  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman dan mengganggu kenyamanan karyawan.
8. Tata warna di tempat kerja  
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
9. Dekorasi atau tata letak  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik  
Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017: 9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang pekerja secara individu maupun kelompok dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

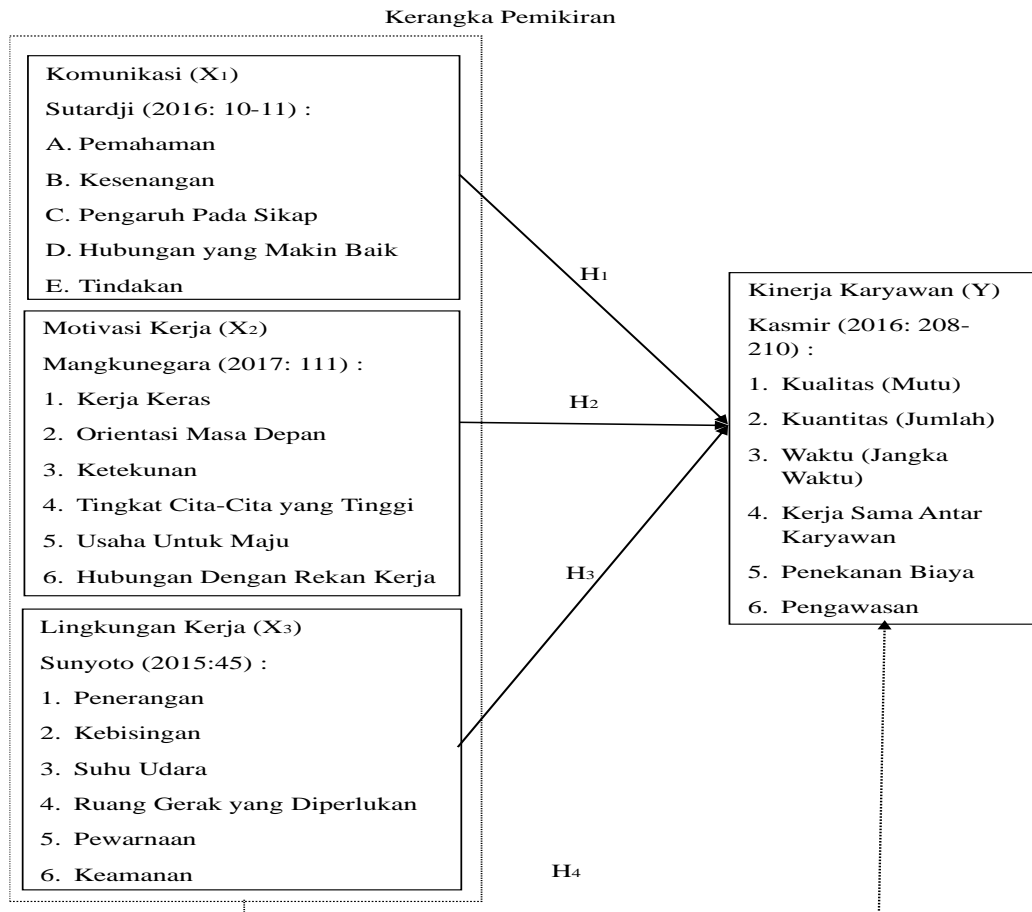
Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian  
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan.
2. Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja  
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan  
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan  
Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja  
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen  
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja  
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.
14. Komunikasi kerja

Merupakan cara berkomunikasi dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan baik komunikasi karyawan dengan karyawan maupun dengan atasan.

**KERANGKA PEMIKIRAN**

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

- > : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

**HIPOTESIS**

Berdasarkan kerangka kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.
- H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.
- H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap

variabel kinerja karyawan pada CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.

H<sub>4</sub> : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kasual atau hubungan sebab-akibat. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo yang berjumlah 300 orang. Sampel sebanyak 75 karyawan. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan adalah random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan penilaian jawaban Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Cukup Setuju diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Rumus yang digunakan sebagai berikut :  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$  (sugiyono,2018: 165). Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independent secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan (berarti) atau tidak terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian apabila  $p\ value < 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian apabila  $p\ value < 0,05$  berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

Hasil uji validitas variabel komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena  $p\ value < 0,05$ . Hasil uji reliabilitas dengan *alpha Cronbach* variabel komunikasi (0,609) dan motivasi kerja (0,625) dan lingkungan kerja (0,611) dan kinerja karyawan (0,633) > nilai kritis (0,60), maka dengan penelitian ini keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan, kualitas produk, harga dan kepuasan pelanggan. Perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan banyuan program SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut:



**Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Beta	T	Sig.	
1 (Constant)	8,475	3,044		2,783	,000	
	Lingkungan Kerja	,294	,019	,351	,729	,000
	Motivasi Kerja	,203	,084	,255	,614	,018
	Komunikasi	,382	,088	,451	,434	,000

Sumber : Data yang diolah, 2023

Dari hasil tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,475 + 0,382X_1 + 0,203X_2 + 0,294X_3$$

**Uji t (Uji Parsial)**

**Hasil Uji T**

Variabel	Thitung	Ttabel	Pvalue	Kesimpulan
Komunikasi	4,334	0,05	0,000	Signifikan
Motivasi kerja	2,141	0,05	0,018	Signifikan
Lingkungan Kerja	3,876	0,05	0,000	Signifikan

Hasil perhitungan uji t dapat dilihat dari tabel diatas bahwa variabel komunikasi nilai t hitung sebesar 4,334 yang berarti lebih besar dari t tabel 0,05 ( $4,334 \geq 0,05$ ) dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel motivasi kerja nilai t hitung sebesar 2,141 yang berarti lebih besar dari t tabel 0,05 ( $2,141 \geq 0,05$ ) dan tingkat signifikan 0,018 lebih kecil dari 0,05 ( $0,018 \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel lingkungan kerja nilai t hitung sebesar 3,876 yang berarti lebih besar dari t tabel 0,05 ( $3,876 \geq 0,05$ ) dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Uji F (Uji Simultan)**

**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.529	3	91.510	108.039	.000 <sup>b</sup>
	Residual	60.137	71	.847		
	Total	334.667	74			

Sumber : Data yang diolah, 2023

Nilai Fhitung dari hasil statistik sebesar 108,039 sedangkan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan df ( $\alpha ; k - 1 ; n - k$ ) 0,05 ; (4 - 1 ; 100 - 4) diperoleh nilai F tabel = 2,73, sehingga F hitung  $\geq$  F tabel ( $108,039 \geq 2,73$ ) dengan nilai probabilitas  $0,000 \leq 0,05$ , maka

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel independen dapat dijelaskan variabel perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menggunakan *adjusted R Square*.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.820	.813	.920

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

Sumber : Data yang diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,820. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi perubahan sebesar 82% dan sisanya 18% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), dan ( $X_3$ ) menjelaskan sebesar 82% sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh variabel lainnya.

### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo, Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.
4. Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo.

### SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Dari hasil kuesioner, nilai variabel komunikasi paling tinggi pada item pemahaman dan nilai terendah pada item hubungan yang makin baik sehingga CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo perlu memelihara hubungan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan dengan cara selalu pemberian motivasi, pemberian informasi secara jelas sehingga tidak terjadi kesalahpahaman, dan terus menerapkan secara serius slogan “senyum, sapa, salam”.
2. Dari hasil kuesioner, nilai variabel motivasi kerja paling tinggi pada item hubungan dengan rekan kerja dan nilai terendah pada item usaha untuk maju sehingga CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo perlu melakukan pemberian penghargaan setiap prestasi yang diperoleh karyawannya, dan memberi kesempatan karyawan mengikuti *training* agar berkembang dalam *skill* maupun semangat untuk maju.
3. Dari hasil kuesioner, nilai variabel lingkungan kerja paling tinggi pada item penerangan dan nilai terendah pada item ruang gerak yang diperlukan sehingga CV. Restu Ibu Garment di Sukoharjo perlu melakukan penambahan gedung perusahaan sehingga karyawan mampu bekerja secara maksimal atau menata ulang tata ruang perusahaan dengan ahli penata ruang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen (Edisi II)*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, B., & Arif, M. N. R. Al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.