

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEY KARYAWAN DI KABUPATEN KARAWANG)

**Jimi, Reyfaldy Jumeston Sitorus, Febriansyah Firdaus,
Muhammad Reza Sobari, Muhammad Adhimawan Wijaya**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn22.jimi@mhs.ubpkarawang.ac.id, mn22.reyfaldysitorus@mhs.ubpkarawang.ac.id,
mn22.febriansyahnur@mhs.ubpkarawang.ac.id, mn22.muhammadsobari@mhs.ubpkarawang.ac.id,
maw.psy@gmail.com

ABSTRAK

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi mengharuskan adanya fokus pada aspek-aspek yang berhubungan dengan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Karawang. Melalui pengumpulan data melalui kuesioner dan penggunaan pendekatan kausal komparatif, Berusaha untuk membangun hubungan antara motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja. Penelitian ini tergolong *ex facto*, yaitu meneliti variabel yang telah ada sebelum penelitian dilakukan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan data primer. Motivasi secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa tingkat motivasi tinggi di dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas dan transparansi dalam perusahaan melakukan peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja merupakan faktor kunci dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, dengan lingkungan kerja yang positif dikaitkan dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Penelitian telah menunjukkan bahwa komunikasi efektif, motivasi, dan lingkungan kerja penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Meningkatkan kejelasan komunikasi di lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memastikan informasi mudah dipahami. Disarankan untuk menyelidiki faktor atau variabel tambahan yang relevan dalam penelitian di masa depan.

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Lingkungan kerja, Kinerja, dan Karyawan.

ABSTRACT

*The importance of human resources in an organization requires a focus on aspects related to employees. This research aims to investigate the impact of motivation, communication and work environment on employee performance in Karawang Regency. Through data collection via questionnaires and the use of a comparative causal approach, seeks to establish a relationship between motivation, communication, work environment, and performance. This research is classified as *ex facto*, namely examining variables that existed before the research was conducted. The research approach used is quantitative, which involves collecting primary data. Motivation directly influences employee performance, indicating that a high level of motivation within the company will improve employee performance. Effective communication directly influences employee performance, showing that clear communication and transparency within the company improve employee performance. Work Environment is a key factor in influencing Employee Performance, with a positive work environment being associated with high levels of employee performance. Research has shown that effective communication, motivation, and work environment are important in influencing employee performance. Improving the clarity of communication in the work environment can increase employee productivity by ensuring information is easy to understand. It is recommended to investigate additional relevant factors or variables in future research.*

Keywords : Motivation, Communication, Work Environment, Performance, and Employees

1. PENDAHULUAN

Dalam kondisi saat ini, dunia Perusahaana harus tetap siap menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam industri. Agar berhasil dalam kondisi saat ini, organisasi harus fokus pada inovasi dan pendidikan berkelanjutan, memanfaatkan wawasan segar untuk meningkatkan prosedur operasional (Dahie & Muhammad, 2017). Karawang yang terletak di Jawa Barat terkenal dengan sebutan kota lumbung padi. Selain itu, kawasan ini mendapat pengakuan sebagai pusat industri karena banyaknya perusahaan yang beroperasi di kawasan yang terkenal dengan produksi berasnya ini. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, mereka memainkan peran penting dalam memastikan kelangsungan hidup dan kesejahteraan perusahaan-perusahaan tersebut.

SDM memainkan peran dalam menentukan arah suatu organisasi, baik untuk mendorong maju atau malah menyebabkan kemunduran. Setiap organisasi berupaya memperoleh SDM yang dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuannya (Kalesaran et al., 2014). Seperti yang dikemukakan oleh Ardana dkk. (2012:3), sumber daya manusia merupakan aset berharga dan signifikan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Menurut Neneng dan Erwin (2021), manusia memiliki kemampuan penalaran, emosi, pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas yang berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, kesejahteraan dan pengembangan karyawan perlu diprioritaskan, karena mereka memiliki potensi untuk berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Menyadari pentingnya SDM dalam perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk fokus pada berbagai aspek pekerjaan yang berkaitan dengan karyawannya. Sebagaimana diungkapkan oleh Yayan (2019), untuk meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien, beberapa faktor utama harus dipertimbangkan. Perusahaan harus memastikan bahwa tenaga kerjanya menerima pengakuan yang tepat, memberikan kontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan dikelola secara efektif. Hal ini mencakup

pemberian kebebasan kepada karyawan untuk berkontribusi, memberikan peluang untuk berkembang, dan menawarkan kompensasi yang adil. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk memberikan upaya terbaiknya, perusahaan dapat mengupayakan hasil yang optimal.

Reksohadiprodjo (2015:252) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan di mana seorang individu mengenali keinginan pribadinya untuk terlibat dalam tindakan tertentu guna mencapai tujuannya. Menurut Robbins dan Timothy (2017:198), motivasi mencakup proses untuk meningkatkan intensitas, tujuan, dan keinginan individu untuk mengejar keinginan tersebut. Nawawi & Hadari (2015, 351) menggambarkan motivasi sebagai keadaan sadar individu untuk berpartisipasi aktif dalam suatu kegiatan. Untuk unggul, keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting. Sebagaimana dinyatakan oleh Eva dan Boge (2017), komunikasi melibatkan penyampaian makna kepada orang lain melalui simbol, gerak tubuh, atau bahasa tertentu untuk memastikan bahwa pesan dapat dipahami oleh penerimanya. Selain motivasi dan komunikasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi lingkungan kerja. Penadapat Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja digambarkan sebagai unsur yang sangat menentu untuk aktivitas kerja karyawan. Wijayanto (2012:41) lebih lanjut menyatakan bahwa pemangku kepentingan internal mengacu pada anggota organisasi yang menjadi tanggung jawab manajer.

Tinjauan ini bertujuan mengetahui apakah variabel bebas dalam hal ini motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja. Rumusan masalah berkisar pada penentuan apakah faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, data akan dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS.

Motivasi

Pendapat Afandi (2018:23) mengenai motivasi, motivasi yaitu keinginan internal

yang timbul di didalam diri individu karena adanya inspirasi, dorongan, dan dukungan, yang mengarahkannya pada saat melakukan aktivitas dengan ikhlas, gembira, dan sungguh-sungguh, sampai membuahkan hasil positif. Robbins (2009:214) mengartikan motivasi mempengaruhi intensitas, tujuan, dan durasi usaha individu dalam menggapai tujuan. Dalam lingkungan perusahaan, motivasi kerja mengacu pada tekanan psikologis yang dialami karyawan, yang menentukan perilaku mereka dalam perusahaan, termasuk tingkat usaha dan ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong karyawan menuju tujuan tertentu dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang tinggi mencerminkan semangat dan etos kerja yang kuat, sehingga pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Faizal et al., 2019).

Motivasi memegang peranan penting dalam kinerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih bahagia, sehat, dan lebih antusias dengan pekerjaan mereka. Di sisi lain, kurangnya motivasi dapat menyebabkan peningkatan ketidakhadiran dan penurunan keterlibatan di antara karyawan. Hal ini pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya dan mempertahankan profitabilitas. Menurut survei yang dilakukan oleh Mazars di Irlandia, hanya 58% karyawan yang termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin, sedangkan 42% sisanya kehilangan motivasi. Penting bagi perusahaan untuk mengutamakan motivasi karyawan guna membina hubungan yang positif dan produktif antara organisasi dan karyawannya. Teori motivasi Maslow mengemukakan bahwa individu mempunyai bebrapa Tingkat kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis dasar, hingga kebutuhan emosional, psikologis, dan sosial tingkat yang lebih tinggi. Mengenali dan memenuhi kebutuhan tersebut, seperti kebutuhan akan status sosial dan aktualisasi diri, dapat membantu karyawan mencapai potensi maksimalnya dan berkontribusi secara efektif terhadap kesuksesan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:150), terdapat dua bentuk utama

motivasi yaitu Motivasi positif (insentif positif) meliputi pengakuan dan penilaian terhadap hasil kerja seseorang, pemberian informasi yang transparan, perhatian yang tulus, menumbuhkan persaingan, mendorong partisipasi, dan menanamkan rasa bangga. Motivasi negatif, sebaliknya, melibatkan manajer yang meningkatkan motivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka atas kinerja yang buruk atau pekerjaan yang tidak memadai.

Para ahli telah merumuskan beragam teori untuk memahami faktor-faktor yang mendorong individu menunjukkan pola perilaku tertentu dan bagaimana praktik organisasi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan motivasi demi kemajuan perusahaan. Persepsi karyawan bahwa prestasi mereka di tempat kerja terkait langsung dengan penghargaan berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan motivasi.

Komunikasi

Komunikasi berfungsi sebagai sarana transfer informasi dan menumbuhkan pemahaman antar individu. Untuk menyampaikan informasi yang diinginkan secara efektif, proses komunikasi yang berfungsi dengan baik sangat penting. Menjalin hubungan positif antara atasan dan bawahan. Sebagaimana dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow (2018), komunikasi melibatkan pertukaran pesan informasi diantara individu atau lebih tujuannya untuk memahami dan merespons secara tepat. Selain itu, Hardjana (2018) menyoroti bahwa komunikasi merupakan prasyarat manajemen organisasi, memungkinkan organisasi melakukan fungsi fundamentalnya rencana, organisasi, aksi, dan control. Tanpa komunikasi yang efektif, fungsi penting manajemen ini tidak mampu mencapai tujuan perusahaan dan organisasi.

Komunikasi verbal, seperti yang dijelaskan oleh Wicaksono (2016), adalah proses pemberian pesan, ide, atau informasi secara verbal maupun Nonverbal. Ini adalah cara utama di mana kita berkomunikasi satu sama lain melalui penggunaan bahasa yang terstruktur dan simbol-simbol tertentu. Sedangkan komunikasi nonverbal, seperti yang dijelaskan oleh Anggaswari (2014), Kinerja yang produktif dan harmonis di

tempat kerja sangat bergantung pada komunikasi yang efektif. Komunikasi yang lancar akan memudahkan aliran informasi, membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta mendorong kolaborasi dan kerja sama yang baik.

Sopiah (2008) mengemukakan empat fungsi komunikasi: Sebagai pengelola perilaku anggota, guna memicu semangat kerja karyawan, sebagai ekspresi emosi, dan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Pentingnya komunikasi yang efektif di tempat kerja tidak dapat diabaikan. Komunikasi yang baik akan memastikan aliran informasi yang lancar, memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan, serta mendorong kerja sama dan kolaborasi yang produktif.

Lingkungan Kerja

Efisiensi suatu perusahaan sangat bergantung pada lingkungan kerja. Untuk memastikan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, penting untuk meningkatkan lingkungan kerja di tempat kerja. Hal ini mencakup seluruh faktor disekitar pekerja berpotensi untuk berpengaruh kepada kemampuan mereka saat melaksanakan tugasnya (Irawan et al., 2021).

Rahmawati dkk (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri atas segala faktor fisik dan non fisik yang berpengaruh kepada karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dan tugas sehari-hari. Faktor fisik meliputi fasilitas seperti toilet, kafetaria, dan tempat ibadah yang berpengaruh langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan (Srutiningsih et al., 2023). Sebaliknya, lingkungan kerja nonfisik mencakup kaitan antar pegawai, baik kepada atasan, rekan kerja, ataupun bawahan (Mufidatun & Azizah, 2019).

Berdasarkan informasi yang diberikan, terbukti bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang terstruktur secara efisien memfasilitasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan tingkat produktivitas. Oleh karena itu, pengalokasian sumber daya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan langkah

strategis untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan perusahaan.

Kinerja

Menurut Sinambela dan Rahayu, kinerja merupakan wujud potensi individu dalam memenuhi kewajibannya dengan menetapkan tolok ukur tertentu. Untuk mencapai tingkat kinerja tertinggi, sangat penting untuk menetapkan standar yang jelas karena standar tersebut berfungsi sebagai pedoman dan acuan bagi seluruh karyawan. Pencapaian kinerja yang optimal bergantung pada karyawan yang memenuhi tanggung jawabnya secara efektif dan akurat (M. Alnsalwi, 2020). Kinerja pegawai bersifat subjektif ini berarti setiap individu memiliki kemampuan kompetensi yang berbeda saat menjalankan jobdesk nya (Nurahman et al., 2021; Ainanur et al., 2018; Khasanah et al., 2021)

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan penyelesaian tugas juga tanggungan dalam jangka waktu yang tidak menentu. Adami (2016:96) lebih lanjut menjelaskan bahwa kinerja pegawai mengacu pada tingkat kontribusi yang diberikan seorang individu kepada organisasi dalam hal hasil kerja, kualitas, tenggat waktu pemenuhan, kehadiran, dan menampilkan sikap kerja yang sesuai. Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh indikator kemampuan bersaing yang dikemukakan oleh Solpiah (2019). Dimensi dan indikator kinerja pegawai diuraikan oleh Solpiah (2019).

1. Tingkat keunggulan atau prestasi yang diharapkan dalam melaksanakan kegiatan yang selaras dengan integritas atau tujuan yang diinginkan.
2. Jumlah total yang diproduksi, termasuk berbagai jenis, siklus dan unit aktivitas untuk diselesaikan.
3. Jangka penyelesaian kegiatan sesuai jadwal yang diinginkan, dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber daya dan keluaran lainnya.
4. Efisiensi pemanfaatan sumber daya organisasi untuk memaksimalkan keuntungan atau meminimalkan kerugian pada setiap unit pemanfaatan sumber daya.
5. Kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa pengawasan

langsung dari atasannya, guna mencegah terjadinya perilaku yang tidak diinginkan.

6. Dampak terhadap hubungan interpersonal, termasuk harga diri, menjaga reputasi positif, dan kemampuan berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja dalam lingkungan tim.

Oleh karena itu, evaluasi kinerja karyawan adalah aspek penting untuk SDM yang lebih baik. Tujuan utamanya adalah untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya. Evaluasi ini meliputi analisis pencapaian target, kemahiran kerja, keahlian, sikap, etika kerja, dan kontribusi yang diberikan baik kepada tim maupun organisasi.

Kerangka Konseptual

Motivasi dapat diartikan sebagai kombinasi faktor internal dan eksternal yang mendorong perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri sendiri, didorong oleh kepuasan pribadi dan keinginan untuk berkembang. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik muncul dari sumber eksternal seperti penghargaan, pengakuan, atau harapan masyarakat. Berbagai faktor seperti kebutuhan, keinginan, dan aspirasi individu memainkan peran penting dalam membentuk motivasi seseorang dan menentukan hasil yang ingin dicapai.

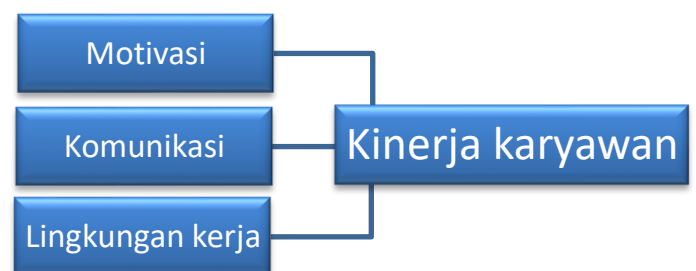
Komunikasi adalah tindakan berbagi informasi, konsep, gagasan, dan emosi antara dua orang atau kelompok atau lebih dengan menggunakan cara atau platform yang berbeda. Itu bisa diucapkan (menggunakan kata-kata) atau non-verbal (menggunakan bahasa tubuh, gerak tubuh, dan ekspresi wajah). Komunikasi yang sukses memerlukan pengirim yang menyampaikan pesan secara efektif dan penerima yang secara aktif mendengarkan dan memahami pesan. Komunikasi yang baik memainkan peran penting dalam membangun hubungan yang harmonis dan bermanfaat dalam berbagai lingkungan, seperti lingkungan profesional.

Lingkungan kerja mencakup elemen fisik, sosial, dan psikologis kolektif di tempat kerja yang berdampak pada kepuasan, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan. Hal ini mencakup aspek nyata seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, dan penataan ruang; aspek

interpersonal seperti hubungan staf, komunikasi dengan atasan, dan budaya perusahaan; serta faktor tidak berwujud seperti tingkat stres, semangat kerja, dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif menumbuhkan lingkungan yang memungkinkan karyawan mencapai kinerja puncak dan meningkatkan pengalaman kerja mereka secara keseluruhan.

Kinerja mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh individu, tim, atau entitas dalam memenuhi kewajiban dan peran mereka dalam jangka waktu tertentu. Hal ini biasanya dinilai berdasarkan keberhasilan dan produktivitas dalam mencapai tujuan atau tolok ukur yang ditetapkan. Di bidang pegawai, kinerja mencakup beragam elemen seperti kaliber dan volume pekerjaan, kepatuhan terhadap protokol, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan dukungan terhadap tujuan organisasi.

Jadi, melalui pemberian motivasi, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengutamakan penciptaan lingkungan kerja yang aman dan positif, sekaligus menumbuhkan motivasi di kalangan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, mendorong komunikasi terbuka dalam organisasi akan memfasilitasi kolaborasi yang lancar dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Berdasarkan poin-poin di atas, kerangka konseptual dapat diringkas sebagai berikut.



Gambar1. Kerangka konseptual

Tabel 1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul Artikel	Hasil Penelitian			Kinerja Karyawan”	pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,011. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar 0,732 dan 0,018. Artinya, dalam lingkup penelitian ini, faktor motivasi dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penekanan pada peningkatan komunikasi di tempat kerja mungkin terbukti penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara menggali lebih dalam dampak
1	Hakim Fakhrezi & Hazmana n Khair (2020)	“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”	Berdasarkan temuan analisis regresi yang dilakukan pada PT. Kantor Cabang Kuqualanamu Angkasa Pura II (Persero), ditentukan bahwa variabel komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Kesimpulan ini diambil berdasarkan nilai t dan signifikansi (sig) yang tidak memenuhi kriteria signifikansi yang telah ditentukan ($t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam ruang lingkup penelitian ini, komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.				
2	Subhan Akbar Abbas & Prayudhi Fadillah (2024)	”Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap	Berdasarkan temuan penelitian, ditentukan bahwa faktor komunikasi mempunyai				

			motivasi dan lingkungan kerja mungkin diperlukan untuk pemahaman yang lebih komprehensif.
3	Octavia Ika Wulandari & Bachtiar Arifudin Husain (2024)	“PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMEN T STOREDI CABANG SUPERMALL KARAWACI”	Berdasarkan hasil pengujian terbukti bahwa komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan persamaan regresi $Y = 5,389 + 0,316X1 + 0,575X2$. Koefisien korelasinya sebesar 0,795 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat. Koefisien determinasi yang mewakili pengaruh gabungan adalah 0,632 atau 63,2%, menyisakan 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel} (52,392 > 3,15)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga menyebabkan penolakan

			Ho3 dan penerimaan Ha3. Hal ini menandakan adanya pengaruh gabungan komunikasi (X1) dan motivasi kerja (X2) yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Matahari Department Store Cabang Supermall Karawaci. Peningkatan kinerja karyawan meningkatkan efisiensi sumber daya dalam proses input-output perusahaan.
--	--	--	--

2. METODE

Penelitian ini dilakukan dikabupaten karawang yang terkenal dengan kota industri. Populasi yang dari penelitian ini adalah karyawan diberbagai sektor di kabupaten karawang baik sektor perdagangan, industri dan lainnya. Strategi penelitian yang ditempuh adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data berupa data primer. Ini melibatkan pencarian melalui goggle form, kemudian mengumpulka dan memproses data menggunakan praangkat lunak SmartPLS Untuk menguji Hipotesis. Secara khusus, tujuannya agar mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Penelitian ini mempergunakan teknik *Non Probability Sampling*, khususnya menggunakan pendekatan Purposive . Proses pemilihan sampel dilakukan secara purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian. Metode ini dianggap tepat untuk penelitian ini karena penulis telah memberikan batasan pada kriteria tertentu yang dapat mewakili populasi.

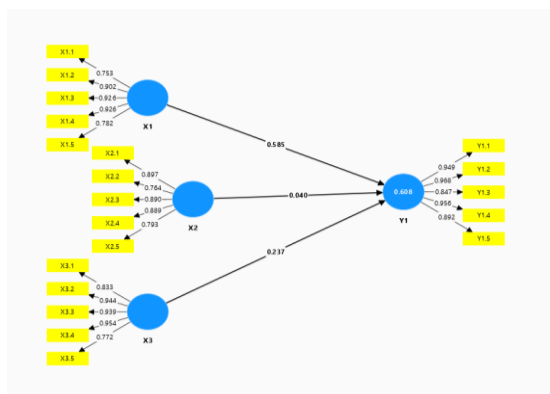
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Para peneliti dalam penelitian ini membagikan survei kepada para pekerja di kabupaten Karawang, yang menghasilkan 57 partisipan. Profil responden dikategorikan ke dalam tiga kelompok: tingkat pengalaman kerja, jenis pengalaman kerja, dan jenis perusahaan. Analisis profil responden disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2. Atribut Karyawan

Kategori Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia Karyawan	15 – 25 Th	25	43,9%
	26 – 35 Th	27	47,4%
	36 - 45 Th	5	8,8%
	46 – 55 Th	0	0%
Total		57	100%
Jenis Perusahaan	Ekstraktif	5	8,8%
	Agraris	5	8,8%
	Indsutri	21	36,8%
	Perdagangan	14	24,6%
	Jasa	12	21,1%
Total		57	100%
Tingkat Pengalaman Kerja	<3 Th	30	52,6%
	<3 Th	27	47,4%
	Total	57	100%

Berdasarkan tabel yang disediakan, atribut karyawan dapat diamati dalam kaitannya dengan usia, jenis perusahaan tempat mereka bekerja, dan tingkat pengalaman kerja. Analisis outer model dapat menentukan korelasi antara variabel-variabel tersebut berdasarkan nilai reliabilitas. Temuan berikut ini menyajikan data dari analisis outer model yang dilakukan oleh para peneliti.



Gambar 2. Outer Model

Validitas *konvergen* digunakan untuk menilai hubungan valid antara variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menetapkan validitas konvergen, nilai loading factor harus melebihi 0,7 agar dianggap valid.

Tabel 3. Keputusan Outer Loading

Variabel	Indicator	Outer Loading
Motivasi	X1 ¹	0.753
	X1 ²	0.902
	X1 ³	0.926
	X1 ⁴	0.926
	X1 ⁵	0.782
Komunikasi	X2 ¹	0.897
	X2 ²	0.764
	X2 ³	0.890
	X2 ⁴	0.889
	X2 ⁵	0.793
Lingkungan Kerja	X3 ¹	0.833
	X3 ²	0.944
	X3 ³	0.939
	X3 ⁴	0.954
	X3 ⁵	0.772
Kinerja Karyawan	Y1 ¹	0.949
	Y1 ²	0.968
	Y1 ³	0.847
	Y1 ⁴	0.956
	Y1 ⁵	0.892

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel, setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan software SmartPLS 4.0, terlihat bahwa setiap indikator baik variabel bebas atau variabel terikat memiliki nilai loading factor yang melebihi 0,7. Dapat menarik kesimpulan bahwa semua konstruk yang diteliti sudah memenuhi kriteria yang diperlukan juga menunjukkan validitas.

Variabel dianggap valid jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7. Tabel Keputusan ini menampilkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha.

Tabel 4. Keputusan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
X.1	0.910
X.2	0.911
X.3	0.934
Y.1	0.956

Berdasarkan tabel yang tersedia, terlihat bahwa variabel Motivasi memiliki keputusan Cronbach's Alpha yaitu 0,910, melebihi ambang batas 0,7. Demikian pula dengan variabel Komunikasi yang memiliki Keputusan 0.911, variabel Lingkungan Kerja yang memiliki keputusan 0.934, dan variabel Kinerja Karyawan yang memiliki keputusan 0.956, semuanya melebihi ambang batas 0.7. Dapat menarik Kesimpulan bahwa semua variabel yang diteliti dianggap valid.

Ketika mengevaluasi reliabilitas variabel dengan indikator reflektif, salah satu metode umum untuk dipergunakan dengan menggunakan Reliabilitas Komposit. Umumnya direkomendasikan bahwa nilai Reliabilitas Komposit melebihi 0,7 untuk memastikan reliabilitas konstruk. Tabel di bawah ini menampilkan hasil dari indeks Reliabilitas Komposit.

Tabel 5. Keputusan Composite Reliability (rho_a)

	Compositoreliability (rho_a)
X.1	0.910
X.2	1.007
X.3	0.935
Y.1	0.959

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas komposit yang lebih besar dari 0,7, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Keputusan R-Square dapat diklasifikasikan kuat apabila melebihi 0.67, moderat apabila melebihi 0.33, dan lemah apabila melebihi 0.19. Dalam penelitian ini, R-Square memiliki tujuan untuk menentukan apakah variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan, selain itu juga cara mengetahui variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil keputusan R-Square diuraikan di bawah ini:

Tabel 6. Keputusan R-square

	R-square	R-square adjusted
Y.1	0.608	0.586

Melalui Keputusan diatas, Keputusan R-Square untuk variabel Kinerja adalah sebesar 0,586. keputusan R-square tersebut

menunjukkan pengaruh yang cukup besar, karena variabel bebas masing masing menyumbang 58,6% pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara moderat.

F-Square dipergunakan untuk melihat kekuatan sejauh mana kekuatan variabel bebas terhadap variabel terikat. keputusan F-Square sebesar 0,02 menunjukkan kekuatan lemah, 0,15 menunjukkan kekuatan sedang, dan 0,35 menunjukkan kekuatan kuat. Hasil dari analisis F-Square diuraikan di bawah ini:

Tabel 7. Keputusan F-square

	F-square
X.1 -> Y1	0.482
X.2 -> Y1	0.002
X.3 -> Y1	0.079

Melalui Keputusan diatas, konstruk variabel Motivasi memiliki kekuatan signifikan terhadap Kinerja, dengan Keputusan nilai 0.496 > 0.35 menunjukkan adanya kekuatan antar variabel. Sebaliknya, konstruk variabel Komunikasi menunjukkan kekuatan yang kurang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan keputusan 0.002 < 0.02 yang menunjukkan tidak adanya kekuatan di antara satu sama lain. Selain itu, konstruk variabel Lingkungan Kerja memiliki kekuatan kecil terhadap Kinerja Karyawan, dengan keputusan 0.079 > 0.02 yang mengindikasikan hubungan yang lemah antara variabel.

Path coefficients digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). ini dapat dilihat dari Tingkat signifikansi jika nilai berkisar antara 1 dan -1, semakin mendekati 1 dan -1 maka semakin kuat hubungannya.

Tabel 8. Keputusan Path Coefficients

	Path coefficients
X1 -> Y1	0.585
X2 -> Y1	0.040
X3 -> Y1	0.237

Melalui Keputusan diatas terlihat bahwa variabel bebas motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja (Y1) berkisar antara 1 dan -1 ini berarti variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan signifikan atau berpengaruh.

4. PENUTUP

Berdasarkan pemaparan di atas yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dikabupaten Karawang” dapat ditarik Kesimpulan bahwa.

1. Motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja dengan nilai path coefficients 0,585. Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Octavia ika wulandari & Bachtiar arifudin husain 2024) (Hakim Fakhrezi & Hazmanan Khair 2020).
2. Komunikasi berpengaruh kecil terhadap kinerja dengan nilai 0.040. ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Subhan akbar abbas & Prayudhi fadillah 2024) (Octavia ika wulandari & Bachtiar arifudin husain 2024).
3. Lingkungan Kerja berpengaruh kecil terhadap kinerja dengan nilai path coefficient 0.237. ini sesuai dengan penelitian sebelumnya sebelumnya (Subhan akbar abbas & Prayudhi fadillah 2024) (Octavia ika wulandari & Bachtiar arifudin husain 2024).

Para peneliti telah menetapkan bahwa komunikasi yang efektif, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki peran penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan transparan di tempat kerja meningkatkan produktivitas karyawan dengan memastikan bahwa informasi mudah dipahami. Selain itu, tingkat motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari dorongan internal maupun imbalan eksternal, meningkatkan keterlibatan dan konsentrasi karyawan dalam mengerjakan tugas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman berkontribusi positif terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja secara keseluruhan. organisasi harus memfokuskan peningkatan saluran komunikasi internal, menerapkan strategi motivasi yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Untuk memajukan penelitian lebih lanjut tentang Kinerja Karyawan, disarankan untuk mengeksplorasi faktor atau variabel tambahan yang relevan dalam penelitian di masa depan. Selain itu, penelitian selanjutnya harus lebih

untuk lebih inovatif dan beragam untuk memperluas pengetahuan dan mendapatkan wawasan baru tentang kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Abbas, S. A., & Fadhillah, P. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 284-294.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Aslamia, E., & Roni, M. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INSTALASI FARMASI RUMAH SAKIT UMUM SRIWIJAYA PALEMBANG. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 11(1), 377-389.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Halim, W., Riady, M., & Ernanda, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7163-7173.

- Hermawan, W. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1167-1176.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 2(02), 46-52.
- Jusman, I. A. (2024). Literature Review: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan: indonesia. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 298-304.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3540-3569.
- Meidiyanty, E., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 106-117.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32-49.
- Naibaho, R., & Lubis, E. R. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT INDOMARCO PRISMATAMA CABANGMEDAN. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 2912-2917.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Petro Energi Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 31-39.
- Salam, R., Ritonga, I., & Sikumbang, A. T. (2024). Perilaku Komunikasi Verbal dan Nonverbal Orang Tua dengan Remaja Pengguna Gadget Aktif: Kasus Tiga Keluarga di Gang Rukun Sidoarjo Hilir Kecamatan Kecamatan Tembung. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(2), 552-558.
- Saputra, A. (2018). Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja pt pln (persero) P3B sumbagut.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal Of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.

- Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 975-989.
- Wijaya, Muhammad Adhimawan & Rudiansyah, Firman & Priyono, Priyono. (2023). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND INNOVATION ON BUSINESS ENTERPRISES PERFORMANCE. *Procuratio Jurnal Ilmiah Manajemen*. 11. 268-274. 10.35145/procuratio.v11i3.3608.
- Wulandari, O. I., & Husain, B. A. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE DI CABANG SUPERMALL KARAWACI. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 138-157.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52-60.