

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA II
(Persero) KANTOR CABANG
KUALANAMU**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Program Study Manajemen*

Oleh

HAKIM FACHREZI

NPM: 1720030045



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Hakim Fachrezi**
Nomor Pokok Mahasiswa : 1720030045
Prodi/ Konsentrasi : **Magister Manajemen /
Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa
Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu**

Pengesahan Tesis
Medan, **27 DESEMBER 2019**.....

Komisi Pembimbing :

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si


Dr. Hazmanan Khair, SE, M.BA

Diketahui :

Direktur,

Ketua Program Studi,


Dr. Syaiful Bahri, M.AP.


Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PENGESAHAN
TESIS**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA II (Persero)
KANTOR CABANG KUALANAMU**

HAKIM FACHREZI

NPM : 1720030045

Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dinyatakan lulus dalam ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)

Pada Hari Jum'at, Tanggal 27 Desember 2019

PANITIA PENGUJI

1. **Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si**
Pembimbing I 1.
2. **Dr. HAZMANAN KHAIR, SE, M.BA**
Pembimbing II 2.
3. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**
Penguji I 3.
4. **Dr. SJahril EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH**
Penguji II 4.
5. **H. MUIS FAUZI RAMBE, SE, MM**
Penguji III 5.



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis ini dengan judul :

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA
II (Persero) KANTOR CABANG KUALANAMU**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari seminar atau Tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Medan, 29 Juni 2019



Hakim Fachrezi

NPM : 1720030045

ABSTRAK

HAKIM FACHREZI (1720030045). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Tesis 2019.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini tentang kinerja karyawan ditemukan fenomena bahwa kinerja masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai dengan adanya sebagian karyawan yang kurang mampu memprediksi resiko yang terjadi di unit *safety, risk, and quality control*. Dan ada banyak faktor yang menjadikan kinerja lebih baik atau meningkat yaitu salah satunya faktor komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Jika faktor – faktor ini dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan, namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan bahkan timbul masalah – masalah sumber daya manusia lainnya di perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui metode analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *analysis path*. Uji *analysis path* bertujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel eksogen dan variabel endogen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit *Safety, Risk, and Quality Control* pada PT. Angkasa Pura II Kantor cabang Kualanamu.

Hasil penelitian ini dengan uji *analysis path* mengetahui pengaruh langsung terbukti bahwa Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi, Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja, Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada unit *Safety, Risk, and Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Hasil penelitian ini dengan uji *analysis path* mengetahui pengaruh tidak langsung terbukti bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi pada unit *Safety, Risk, and Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Kesimpulan dari pengaruh tidak langsung ini lebih kuat mempengaruhi variabel endogen dari pada pengaruh langsung.

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

HAKIM FACHREZI (1720030045). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Tesis 2019.

The phenomenon that occurs in this study of employee performance is found to be the phenomenon that performance is still less than optimal, it is marked by the presence of some employees who are less able to predict the risks that occur in the safety unit, risk, and quality control. And there are many factors that make performance better or improved, one of which is communication, motivation and work environment. If these factors are carried out well then the expected employee performance will be easy to obtain, but if on the contrary the employee's performance will be worse and even other human resource problems arise in the company.

The purpose of this study was to determine the direct and indirect influence between Communication, Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office.

This study uses a quantitative associative approach, namely research conducted to find out the methods of analyzing the direct and indirect effects between exogenous variables and endogenous variables. To test the hypothesis, the analysis path test is performed. Path analysis test aims to determine the direct and indirect effects between exogenous and endogenous variables. The sampling technique used in this study was 42 saturated samples. The sample of this study were all employees in the Safety, Risk, and Quality Control units at PT. Angkasa Pura II Kualanamu branch office.

The results of this study with path analysis test find out the direct effect that communication has an effect on and significant on Motivation, Work Environment has a significant and significant effect on Motivation, Communication has no significant effect on Performance, Work Environment has a significant and significant effect on Performance, Motivation has a significant and significant effect on Performance on units Safety, Risk, and Quality Control at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office.

The results of this study with path analysis test find out the indirect effect which is proven that Communication influences Performance through Motivation, Work Environment influences Performance through Motivation in the Safety, Risk and Quality Control units at PT. Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Branch Office. The conclusion of this indirect effect is stronger to influence endogenous variables than direct effect.

Keywords: *Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum wr. wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Tuhan yang Maha Esa dan Maha Kuasa serta sang pemberi kehidupan, kesehatan, rizki, dan hidayah kepada kita semua. Shalawat beriring salam penulis haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa risalah kepada umat islam menuju zaman terang benderang.

Berkat limpahan rahmat nya jugalah penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”**.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terima kasih kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Terima kasih kepada Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur dan dosen pembanding I di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Terima kasih kepada Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen dan dosen pembeding II di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Terima kasih kepada Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
5. Terima kasih kepada Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE, M.BA, selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
6. Terima kasih kepada Bapak H. Muis Fauzi Rambe, SE, MM, selaku dosen pembeding III yang telah banyak memberikan masukan sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
7. Terima kasih kepada seluruh Dosen, Pegawai, Staff dan para pekerja di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang memberikan banyak ilmu dan bantuan kepada saya sehingga Tesis ini dapat diselaikan dengan baik.
8. Terima kasih kepada kepada kedua orang tua saya selalu mendukung, selalu memberikan bantuan dan mendo'akan saya tanpa hentinya sehingga saya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik.
9. Terima kasih kepada teman-teman kuliah seangkatan: @ Sandhi Fialy Harahap, @Prayugo Pratama, @Bg Harfis serta kawan-kawan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan memberikan support, baik selama kuliah dari awal masuk s/d selesai mata kuliah serta dalam menyelesaikan Tesis saya ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan Tesis ini. Penulis mengharapkan semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu memberikan kita kesehatan, melimpahkan rizki, dan karunia-Nya kepada kita semua agar kita menjadi orang yang berilmu, bermanfaat dan bertaqwa kepada Allah SWT. Amin ya rabbal'alam.

Medan, Desember 2019
Penulis

Hakim Fachrezi
NPM: 1720030045

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iiiv
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor Mempengaruhi Kinerja	9
c. Indikator Kinerja	12
2. Komunikasi	14
a. Pengertian Komunikasi	14
b. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi	15
c. Indikator – Indikator Komunikasi	19
3. Motivasi	20
a. Pengertian Motivasi	20
b. Teori – Teori Motivasi	22
c. Faktor –Faktor Mempengaruhi Motivasi	23
d. Indikator Motivasi	25
4. Lingkungan Kerja	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja	26
b. Faktor Lingkungan Kerja	28
c. Indikator Lingkungan Kerja	31
B. Kerangka Konseptual	32
1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi	32
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi	33
3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja	33

4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	34
5.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja.....	35
6.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi	35
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi.....	36
C.	Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN		39
A.	Pendekatan Penelitian	39
B.	Definisi Operasional.....	39
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	41
D.	Populasi dan Sampel	42
1.	Populasi.....	42
2.	Sampel	42
E.	Teknik Pengumpulan Data	42
1.	Uji Validitas	43
2.	Uji Reliabilitas	49
F.	Uji Asumsi Klasik	51
1.	Uji Normalitas	51
2.	Uji Multikolinieritas	51
3.	Uji Heterokedastisitas	51
G.	Teknik Analisis Data	52
1.	Analisis Jalur (Path Analysis).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		53
A.	Hasil Penelitian	53
1.	Deskripsi	53
a.	Deskripsi Responden Penelitian.....	53
b.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
2.	Uji Asumsi Klasik.....	69
a.	Uji Normalitas	69
b.	Uji Multikolinieritas	71
c.	Uji Heterokedastisitas	73
3.	Analisis Data.....	73
a.	Hipotesis	73
1.	Analisis Regresi Model I	73
2.	Analisis Regresi Model II.....	76
b.	Analisis Jalur	80
1.	Interprestasi Analisis Jalur	80
2.	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	82
B.	Pembahasan	84

BAB V KESIMPULAN	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	96

DAFTAR TABEL

Tabel III – 1 Definisi Operasional	39
Tabel III – 2 Jadwal Kegiatan Penelitian	41
Tabel III – 3 Penilaian Skala Likert	43
Tabel III – 4 Uji Validitas Komunikasi	45
Tabel III – 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	46
Tabel III – 6 Uji Validitas Motivasi.....	47
Tabel III – 7 Uji Validitas Kinerja	48
Tabel III – 8 Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, Z, Y	50
Tabel IV – 1 Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV – 2 Berdasarkan Usia	54
Tabel IV – 3 Tingkat Pendidikan	54
Tabel IV – 4 Masa Kerja.....	55
Tabel IV – 5 Frekuensi Variabel Komunikasi	56
Tabel IV – 6 Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	60
Tabel IV – 7 Frekuensi Variabel Motivasi.....	62
Tabel IV – 8 Frekuensi Variabel Kinerja.....	66
Tabel IV – 9 Uji Normalitas One Sample Kolomogrof Smirnov Test ...	69
Tabel IV – 10 Uji Multikolinieritas	72
Tabel IV – 11 Model I Summary	74
Tabel IV – 12 Uji Signifikansi Parameter Model I.....	76
Tabel IV – 13 Model II Summary.....	77
Tabel IV – 14 Uji Signifikansi Parameter Model II.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar II – 1 Kerangka Konseptual	37
Gambar IV – 1 Hasil Uji Normalitas Grafik H.....	70
Gambar IV – 2 Hasil Uji Normalitas Plot.....	71
Gambar IV – 3 Uji Heterokedastisitas	73
Gambar IV – 4 Diagram Jalur	82

DAFTAR LAMPIRAN

	Lampiran
I. Kuesioner.....	1
II. Surat Balasan Izin Riset.....	2
III. Uji Validitas Komunikasi	3
IV. Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	4
V. Uji Validitas Motivasi.....	5
VI. Uji Validitas Kinerja.....	6
VII. Uji Reliabilitas Komunikasi	7
VIII. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	8
IX. Uji Reliabilitas Motivasi.....	9
X. Uji Reliabilitas Kinerja	10
XI. Uji Asumsi Klasik	11
XII. Uji Analisis Jalur	12
XIII. Tabel Product Moment	13
XIV. Tabel Distribusi t	14

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

Menurut Rivai dalam Sulaksono (2015, hal.107), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Moehariono (2014, hal.95), mengatakan bahwa pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan survei awal tentang kinerja karyawan ditemukan masih kurang maksimal, hal tersebut di tandai dengan adanya sebagian karyawan yang kurang mampu memprediksi resiko yang terjadi di unit *safety, risk, and quality control*. Dan ada banyak faktor yang menjadikan kinerja lebih baik atau meningkat yaitu salah satunya faktor komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Jika faktor – faktor ini dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan, namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan bahkan timbul masalah – masalah sumber daya manusia lainnya di perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (1). komunikasi (para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan), (2). motivasi (jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik). (3). lingkungan kerja (penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik).

Komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dan dipecahkan oleh setiap orang, terlebih – lebih mereka yang terlibat dalam organisasi. Sebab, komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan – tujuan organisasi.

Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hamali (2016, hal.228), mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan survei awal tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor *miss communication* ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Selain komunikasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* dan memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan paling sederhana dari motivasi. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2011, hal.110), Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan survei awal tentang motivasi ditemukan fenomena bahwa belum ada kemauan dalam pencapaian kerja secara maksimal ditandai dengan kinerja sebelumnya. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang kurang berminat untuk mengikuti study lanjut yang bermanfaat secara khusus (dalam diri) untuk mencapai kinerja maksimal. Faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Prihantoro (2015, hal.20), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Survei awal tentang lingkungan kerja ditemukan fenomena adanya tempat pekerjaan yang belum tertata rapi, dan mengakibatkan tidak efektifnya suatu pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan semangat di dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja.

Berdasarkan fenomena – fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi diatas yaitu dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”.

B. Indetifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan belum mampu memprediksi resiko
2. Terjadi *miss communication* antara atasan dan sesama karyawan
- 3 Kurang berminat untuk mengikuti studi lanjut
4. Masih ditemukan lingkungan pekerjaan belum tertata rapi

C. Batasan Masalah

Dalam Penelitian ini penulis membatasi masalah yang diteliti adalah adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dan variabel endogen. Dan variabel motivasi (Z) sebagai variabel intervening, sementara variabel eksogen yaitu komunikasi, dan lingkungan kerja, dan variabel endogen yaitu kinerja. selanjutnya tempat penelitian dilakukan di Unit Safety,

Risk, & Quality Control di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi di unit *Safety, Risk and Quality Control*
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi di unit *Safety, Risk and Quality Control*
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja di unit *Safety, Risk and Quality Control*
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di unit *Safety, Risk and Quality Control*
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja di unit *Safety, Risk and Quality Control*
6. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi di unit *Safety, Risk and Quality Control*
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui Motivasi di unit *Safety, Risk and Quality Control*

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui komunikasi terhadap motivasi di unit *Safety, Risk and Quality Control*
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap motivasi di unit *Safety, Risk and Quality Control*

3. Untuk mengetahui komunikasi terhadap kinerja di unit *Safety, Risk and Quality Control*
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja di unit *Safety, Risk and Quality Control*
5. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja di unit *Safety, Risk and Quality Control*
6. Untuk mengetahui komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi di unit *Safety, Risk and Quality Control*
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi di unit *Safety, Risk and Quality Control*

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan pada unit *safety, risk, and quality control* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja seperti : komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering di artikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk membuktikan tingkat kinerja organisasi dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja dari setiap karyawan pada unit *safety, risk, and quality control* sangat penting di targetkan tingkat kinerjanya karena keberhasilan unit di PT. Angkasa Pura II tergantung pada kinerja karyawan tersebut.

Kasmir (2018, hal.182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.

Mangkunegara (2018, hal.67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Siagian (2018), kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai selama tahun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengikuti prestasi kerja.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara kualitas maupun kuantitas pada periode tertentu.

b. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja dalam kondisi seperti yang di inginkan baik oleh karyawan itu sendiri atau pun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seseorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Menurut Kasmir (2016, hal.189). kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan teransang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tertentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang

otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya, misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

8. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

9. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerjasama dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena tanpa gangguan.

10. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

11. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.

12. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh –sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu,

13. Komunikasi

Sulaksono (2015, hal.104), komunikasi para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

c. **Indikator – Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan indikator yang menjelaskan mengenai kinerja. Hal – hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi akan diukur keberhasilan pencapaiannya dengan

menggunakan indikator kinerja. Beberapa indikator – indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas

Menurut Robbins dalam Sulaksono (2015, hal.119), kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

5. Otoritas dan Tanggung Jawab

Menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Dewi (2012, hal.1). Wewenang adalah hak seseorang memberikan perintah (kepada bawahannya), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

6. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin berkaitan erat dengan sangsi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggarnya.

7. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya berpikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. **Komunikasi**

a. **Pengertian Komunikasi**

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

Hamali (2016, hal.224), mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Mangkunegara (2017, hal.145) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Wibowo (2015, hal.166), mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas – tugas dengan sebaik – baiknya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Ada dua tinjau faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu :

1. Menurut Mangkunegara (2017, hal.149). faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator terdiri dari :
 - a. Keterampilan *sender*, sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

- b. Sikap *Sender*, sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
 - c. Pengetahuan *Sender*, *sender* mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.
 - d. Media Saluran Yang Digunakan Oleh *Sender*, media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam menyampaikan ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.
2. Faktor Dari Pihak Receiver, yaitu :
- a. Keterampilan receiver, keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan yang sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
 - b. Sikap receiver, sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya sikap *receiver* apriori, meremehkan, buruk sangka terhadap *sender*, maka komunikasi

menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.

- c. Pengetahuan Receiver, pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.
- d. Media Saluran Komunikasi, media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

Sedangkan faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Handoko (2012, hal. 275) adalah sebagai berikut :

1. Perkembangan

Menurut Handoko (2012, hal. 275), Perkembangan usia komunikasi sangat mempengaruhi proses berpikir serta perkembangan bahasa yang dipahami. Cara berkomunikasi dengan balita, remaja, atau orang dewasa berbeda – beda. Oleh karena itu komunikator harus menyesuaikan cara penyampaian

serta bahasa (termasuk pemilihan kata) yang di gunakan dengan komunikasi.

2. Persepsi

Persepsi merupakan pandangan pribadi seseorang mengenai sesuatu yang dibentuk dari harapan dan pengalamannya. Perbedaan persepsi bisa menyebabkan terhambatnya komunikasi.

3. Nilai

Nilai merupakan standar yang dimiliki seseorang yang akan mempengaruhi prilakunya terhadap sesuatu. Kominikator perlu mengetahui nilai komunikasi agar dapat membuat keputusan dari interaksi yang tepat dengan komunikasi. Dalam hal ini, komunikator jangan terpengaruhi oleh nilai pribadinya.

4. Latar Belakang Sosial Budaya

Faktor budaya sangat mempengaruhi bahasa dan gaya komunikasi yang digunakan komunikator. Budaya akan membatasi cara bertindak dan berkomunikasi. Misalnya perbedaan budaya akan mempengaruhi logat bicara dan gaya bahasa seseorang.

5. Emosi

Emosi merupakan perasaan subyektif seseorang. Komunikator perlu mengkaji emosi komunikasi juga dirinya sendiri agar komunikasi bisa menerima pesan/ informan dengan baik salah tafsir dan mau mendengarkan pesan yang disampaikan.

d. Indikator – Indikator Komunikasi

Indikator – indikator komunikasi, menurut Muhammad dalam Usman (2013, hal.10) dan Hutapes dan Nurianna dalam Merta (2019). sebagai berikut :

1. Menurut Muhammad dalam Usman (2013, hal.10). keterbukaan (*openness*), merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil di dalam menerima pendapat orang lain.
2. Empati (*empathy*), adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
3. Dukungan (*support*), adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perseorangan atau kelompok.
4. Rasa positif (*positiveness*), bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.
5. Menurut Hutapes dan Nurianna dalam Merta (2019). pengetahuan (*knowledge*), mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing – masing, mengetahui pengetahuan tentang peraturan, prosedur, teknik, mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan taktik.

6. Keterampilan (*skills*), kemampuan dalam komunikasi dengan baik secara tulisan, kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
7. Sikap (*attitude*), memiliki kemampuan dalam berkegiatan dalam bekerja, adanya semangat kerja yang tinggi, memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow sebagai berikut : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Sunyoto (2018, hal.12) mengatakan bahwa manusia ditempat kerjanya di motivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang.

Sutrisno (2011, hal.111), mengatakan bahwa motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen

dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan – kebutuhan yang ingin di puaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak di capai.

Menurut Stefan dalam Hamali (2016, hal.131), mendefenisikan motivasi sebagai keinginan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang di ketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik contohnya kepuasan dan persaaan untuk mencapai sesuatu. Motivasi ekstrinsik contohnya imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh isentif positif dan isentif negatif.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan yang memiliki komponen luar dan dalam, dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan upaya maksimal dalam bekerja kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan.

b. Teori – Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu teori hierarki kebutuhan. Karena menurut penelitian teori ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian.

Teori Kebutuhan

Abraham Maslow dalam Sunyoto (2018, hal.12) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima di dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan.

c. **Faktor – Faktor Mempengaruhi Motivasi**

Di bawah ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto yaitu sebagai berikut :

1. Promosi

Menurut Sunyoto (2018, hal.13), promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik yang dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecapakan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk di usulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam pengembangan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah kepada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan melaksanakan pekerjaan yang baik pula.

7. Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Sedangkan menurut *Frederick Herzberg* dalam Noor (2013, hal.250) terbagi atas dua faktor yaitu sebagai berikut :

1. Faktor pemuas (*motivation facttor*). Yang merupakan faktor mendorong seseorang untuk berprestasi yang

bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik), anantara lain :

- a) Prestasi yang diraih
 - b) Pengakuan orang lain
 - c) Tanggung jawab
 - d) Peluang untuk maju
 - e) Kepuasan kerja itu sendiri
 - f) Kemungkinan pengembangan karir
2. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*). Yang merupakan faktor berkaitan dengan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi :
- a) Kompensasi
 - b) Kemanan dan keselamatan kerja
 - c) Kondisi kerja
 - d) Status
 - e) Prosedur perusahaan
 - f) Mutu dari *supervise* teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

d. Indikator – Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones dalam Wijaya (2015, hal.3) dan Fuad (2009, hal.45), yakni :

1. Perilaku Karyawan

Menurut George & Jones dalam Wijaya (2015), kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan hal keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha kerja yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

4. Menurut Fuad (2009, hal.45). Keinginan Untuk Berpretasi

5. Keinginan Untuk Melakukan Perbaikan

6. Keinginan Untuk Melakukan Perubahan

7. Keinginan Untuk Senantiasa Meningkatkan Kemampuan Kerja

8. Keinginan Untuk Meningkatkan Pengetahuan Kerja.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno dalam Suwondo (2015, hal.17), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2018, hal.43), mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Hidayat (2012, hal.2), mengatakan bahwa lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada

meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Menurut Nitisemito dalam Siagian (2018), suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas – tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain – lain.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keseluruhan sarana prasarana yang ada disekitar karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Dan apabila lingkungan kerja yang baik harus dilakukan agar karyawan merasa betah dalam bekerja yang membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan.

b. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan Karyawan

Menurut Sunyoto (2018, hal.44), Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan - rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang menjadi perhatian : a. Kepemimpinan yang baik, b. Distribusi informasi yang baik, c. Kondisi kerja yang baik, d. Sistem pengupahan yang jelas.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam berkerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktifitas kerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5. Sirkulasi Udara.

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan - ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau pengapan masih dirasakan, dapat mengusahakannya.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk berkerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Sedangkan menurut Nitiseminto dalam Syafrina (2018), faktor – faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi sebagai berikut :

1. Warna

Nitiseminto dalam Syafrina (2018) Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efesiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada bagian dinding

ruangan dan alat – alat lainnya, kegembiraan dan kehangatan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.

3. Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

c. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto dalam Nuri (2019), dan Menurut Wursanto dalam Lestari (2014), sebagai berikut :

1. Hubungan kerja

Menurut Sunyoto dalam Nuri (2019), hubungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan menetap dalam sebuah perusahaan agar terciptakan hubungan baik diantara para pekerja dalam lingkup kerjanya.

2. Suasana Kerja

Seorang karyawan pasti ada rasa untuk suasana dalam bekerja yang tenang, suasana bekerja yang nyaman agar mampu menjaga keamanan di lingkungan kantor. Dengan adanya kenyamanan, karyawan akan mampu untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

3. Tersedianya fasilitas

Tersedianya fasilitas kerja dengan bertujuan agar bisa membantu kelancaran dalam bekerja. Kelengkapan sebuah fasilitas dalam bekerja akan mampu menunjang proses kerja.

4. Kesejahteraan

Lingkungan kerja atas adanya melalui kesejahteraan akan mampu menciptakan rasa tenang serta nyaman. Hal tersebut mampu memberi dorongan agar lebih semangat dalam bekerja.

5. Pengawasan

Menurut Wursanto dalam Lestari (2014), pengawasan yang dilakukan secara bertahap dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

6. Ada Rasa Aman dari Para Pegawai,

Rasa aman pegawai baik di dalam kantor maupun diluar kantor.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran komunikasi sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kerangka konseptual yang dapat dikemukakan yaitu pengaruh komunikasi terhadap motivasi adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil tidaknya penelitian.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Yusuf (2019), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh komunikasi terhadap motivasi. Sarianti (2018), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh komunikasi terhadap motivasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai lingkungan sekitarnya, demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari keadaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kerangka konseptual yang dapat dikemukakan yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil tidaknya penelitian.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Ciciniwayatul (2019), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Maria (2019), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Pimpinan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja dan seakurat mungkin mengkomunikasikan penilaian kepada bawahannya, para pemimpin harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang

dihadapi karyawan dan bagaimana menyampaikannya. Disamping itu pemimpin perlu berkomunikasi secara intens dengan bawahannya.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kerangka konseptual yang dapat dikemukakan yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil tidaknya penelitian.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Gondowahjudi (2018), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Agustina (2019), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kondisi Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kerangka konseptual yang dapat dikemukakan yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil tidaknya penelitian.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Adha (2019), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh lingkungan

kerja terhadap kinerja. Susanto (2019), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan merupakan bagian penting dalam perjalanan organisasi / perusahaan, hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang sangat kuat untuk melakukan pekerjaan, maka hasil yang diperoleh juga akan baik.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kerangka konseptual yang dapat dikemukakan yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil tidaknya penelitian.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Cahyani (2017), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja. Mulyadi (2015), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja.

6. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan seseorang karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang dapat dikatakan berprestasi baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kerangka konseptual yang dapat dikemukakan yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil tidaknya penelitian.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Gondowahjudi (2018), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi. Muhammad (2018), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi.

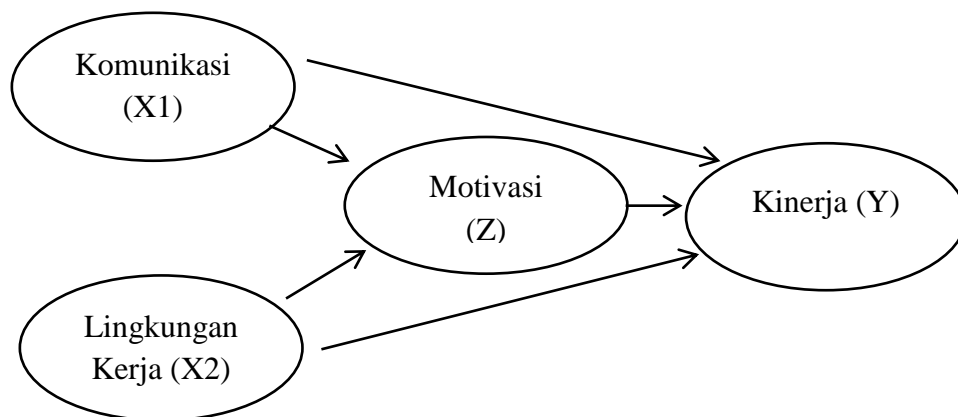
7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Setiap organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu pimpinan perlu mencari cara meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi, pemberian motivasi, dan penataan lingkungan kerja. dan akhirnya terjadi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kerangka konseptual yang dapat dikemukakan yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi adalah salah satu faktor yang dapat menentukan berhasil tidaknya penelitian.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Hadi (2018), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh komunikasi

terhadap kinerja melalui motivasi. Tonga (2018), melakukan penelitian tentang adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi.



Gambar 1. : Kerangka konsep penelitian antara komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil. Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Ada pengaruh komunikasi terhadap motivasi Pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
- H₂ : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi Pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu

- H₃ : Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
- H₄ : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
- H₅ : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
- H₆ : Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi Pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
- H₇ : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi Pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh langsung dan tidak langsung diantara kedua variabel (variabel eksogen dan variabel endogen). Dalam penelitian ini variabel X_1 , yaitu komunikasi, X_2 yaitu lingkungan kerja (eksogen), Z yaitu motivasi (intervening), dan variabel Y yaitu kinerja (endogen).

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah pembelajaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel III - 1 sebagai berikut :

Tabel III – 1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator
Kinerja (Y) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. (Simanjuntak 2011, hal.1).	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas (Robbins dalam Sulaksono (2015, hal.119)2. Kuantitas3. Ketetapan Waktu4. Kemandirian5. Otoritas dan Tanggung

	<p>Jawab (Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Dewi (2012, hal.1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Disiplin 7. Inisiatif
<p>Komunikasi (X1)</p> <p>Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide - ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik - baiknya. (Hamali 2016, hal.224)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan (Muhammad dalam Usman 2013, hal. 10) 2. Empati 3. Dukungan 4. Rasa Positif 5. Pengetahuan (Hutapes dalam Merta. 2019) 6. Keterampilan 7. Sikap
<p>Motivasi (Z)</p> <p>Motivasi adalah keinginan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan (Stefan dalam Hamali, 2016, hal.131)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku Karyawan (George & Jones dalam Wijaya, 2015) 2. Usaha Karyawan 3. Kegigihan Karyawan 4. Keinginan Untuk Berprestasi (Fuad, 2009, hal.45) 5. Keinginan Untuk Melakukan Perbaikan 6. Keinginan Untuk Melakukan Perubahan 7. Keinginan Untuk Senantiasa Meningkatkan Kemampuan Kerja 8. Keinginan Untuk Meningkatkan Pengatahuan Kerja
<p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. (Sunyoto, 2018, hal.43)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Kerja (Sunyoto dalam Nuri, 2019) 2. Suasana Kerja 3. Tersedianya Fasilitas 4. Kesejahteraan 5. Pengawasan (Wursanto dalam Lestari, 2014) 6. Ada Rasa Aman dari Pegawai

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu pada bagian *Unit Safety, Risk, & Quality Control*. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan April 2019 sampai dengan Desember 2019. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel III - 2 sebagai berikut :

Tabel III – 2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan																			
		April'19				Mei'19				Juli'19				Oktober'19				Desemb'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset			■																	
2	Penyusunan Proposal				■	■	■														
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal						■	■													
4	Seminar Proposal								■												
5	Pengumpulan Data										■										
6	Pengolahan Data										■	■	■								
7	Penyusunan Tesis														■	■	■				
8	Seminar Hasil																■				
9	Bimbingan Tesis																	■	■	■	■
10	Sidang Tesis																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2011, hal.61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Keseluruhan populasi penelitian ini pada *Unit Safety, Risk, & Quality Control* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Arikunto (2010, hal.174), jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang pada bagian *Unit Safety, Risk, & Quality Control* yaitu berjumlah 42 orang menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*interview*) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *Checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel III – 3
Penilaian Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis isi item – item instrumen angket (*kuesioner*) yang disusun memang benar – benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2011, hal.356) dengan teknik korelasi *product moment* dapat dihitung harga r_i sebagai berikut :

$$r_i = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Dimana :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $(\sum X_i)$ = jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y_i)$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum X_i Y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasi, uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai r_i hitung dengan r_i tabel. Jika r_i hitung lebih besar dari r_i tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (2 tailed) dan membandingkan dengan taraf signifikan (a) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig* (2 tailed) > 0.05, maka butir instrumen valid, jika nilai *sig* (2 tailed) ≤ 0.05 maka butir instrumen tidak valid.

Dari semua butir pertanyaan untuk masing – masing variabel ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel III – 4
Uji Validitas Komunikasi (X₁)

No. Item	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,505	0,304	Valid
X1.2	0,645	0,304	Valid
X1.3	0,747	0,304	Valid
X1.4	0,720	0,304	Valid
X1.5	0,513	0,304	Valid
X1.6	0,653	0,304	Valid
X1.7	0,536	0,304	Valid
X1.8	0,474	0,304	Valid
X1.9	0,558	0,304	Valid
X1.10	0,485	0,304	Valid
X1.11	0,510	0,304	Valid
X1.12	0,510	0,304	Valid
X1.13	0,704	0,304	Valid
X1.14	0,499	0,304	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen X₁ (Komunikasi) pada tabel di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel X₁ dinyatakan Valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (sebesar 0,304) dan dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X₁ dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien terendah yaitu 0,474 pada item ke 8, sedangkan nilai koefisien yang tinggi yaitu 0,747 pada item ke 3. Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan nilai regresi dari data

antara yang rendah sampai dengan nilai tertinggi. Regresi ini wajib dilakukan untuk mengikuti data yang layak pada uji selanjutnya, sementara data yang diperoleh dalam variabel komunikasi secara keseluruhan layak untuk mengikuti uji selanjutnya.

Tabel III – 5
Uji validitas Lingkungan Kerja (X₂)

No. Item	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,597	0,304	Valid
X2.2	0,505	0,304	Valid
X2.3	0,488	0,304	Valid
X2.4	0,500	0,304	Valid
X2.5	0,576	0,304	Valid
X2.6	0,554	0,304	Valid
X2.7	0,538	0,304	Valid
X2.8	0,609	0,304	Valid
X2.9	0,651	0,304	Valid
X2.10	0,690	0,304	Valid
X2.11	0,631	0,304	Valid
X2.12	0,602	0,304	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen X₂ (Lingkungan Kerja) pada tabel di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel X₂ dinyatakan Valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (sebesar 0,304) dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X₂ dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien terendah yaitu 0,488 pada item ke 3, sedangkan nilai koefisien yang tinggi yaitu 0,690 pada item ke 10. Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan nilai regresi dari data

antara yang rendah sampai dengan nilai tertinggi. Regresi ini wajib dilakukan untuk mengikuti data yang layak pada uji selanjutnya, sementara data yang diperoleh dalam variabel lingkungan kerja secara keseluruhan layak untuk mengikuti uji selanjutnya.

Tabel III – 6
Uji Validitas Motivasi (Z)

No. Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Z.1	0,553	0,304	Valid
Z.2	0,608	0,304	Valid
Z.3	0,524	0,304	Valid
Z.4	0,664	0,304	Valid
Z.5	0,572	0,304	Valid
Z.6	0,601	0,304	Valid
Z.7	0,526	0,304	Valid
Z.8	0,517	0,304	Valid
Z.9	0,568	0,304	Valid
Z.10	0,548	0,304	Valid
Z.11	0,537	0,304	Valid
Z.12	0,586	0,304	Valid
Z.13	0,642	0,304	Valid
Z.14	0,522	0,304	Valid
Z.15	0,623	0,304	Valid
Z.16	0,559	0,304	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen Z (Motivasi) pada tabel di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel Z dinyatakan Valid dengan ketentuan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (sebesar 0,304) dengan taraf signifikan 0,05. Dengan demikian instrumen variabel Z dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien terendah yaitu 0,517 pada item ke 8, sedangkan nilai koefisien yang tertinggi yaitu 0,664 pada item ke 4. Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan nilai regresi dari data antara yang rendah sampai dengan nilai tertinggi. Regresi ini wajib dilakukan untuk mengikuti data yang layak pada uji selanjutnya, sementara data yang diperoleh dalam variabel motivasi secara keseluruhan layak untuk mengikuti uji selanjutnya.

Tabel III – 7
Uji Validitas Kinerja (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,566	0,304	Valid
Y.2	0,458	0,304	Valid
Y.3	0,511	0,304	Valid
Y.4	0,450	0,304	Valid
Y.5	0,472	0,304	Valid
Y.6	0,530	0,304	Valid
Y.7	0,532	0,304	Valid
Y.8	0,559	0,304	Valid
Y.9	0,558	0,304	Valid
Y.10	0,513	0,304	Valid
Y.11	0,574	0,304	Valid
Y.12	0,554	0,304	Valid
Y.13	0,531	0,304	Valid
Y.14	0,459	0,304	Valid
Y.15	0,584	0,304	Valid
Y.16	0,495	0,304	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Berdasarkan uji validitas instrumen Y (Kinerja) pada tabel diatas dapat di pahami bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel Y dinyatakan Valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (sebesar 0,304) dengan taraf

signifikan 0,05. Dengan demikian instrumen variabel Y dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien terendah yaitu 0,450 pada item ke 4, sedangkan nilai koefisien yang tertinggi yaitu 0,584 pada item ke 15. Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan nilai regresi dari data antara yang terendah sampai dengan nilai tertinggi. Regresi ini wajib dilakukan untuk mengikuti data yang layak pada uji selanjutnya, sementara data yang diperoleh dalam variabel kinerja secara keseluruhan layak untuk mengikuti uji selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2011), pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *alfa cronbach*. Dan dikatakan *reliable* bila hasil alfa > 0.05 dengan rumus *alfa cronbach* sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

Dimana :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_i^2$ = jumlah varians butir

S_i^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\alpha \geq 0.05$ maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha \leq 0.05$ maka reliabilitasnya tidak reliabel (tidak terpercaya)

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0.05), dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing – masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang di teliti. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel III–8 dibawah ini:

Tabel III – 8
Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, Z, Y

Varibel	Nilai Reliabilitas	Status
Komunikasi	0,844	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,816	Reliabel
Motivasi	0,865	Reliabel
Kinerja	0,819	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2019

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1($>0,6$). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing – masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang di teliti.

F. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan uji model asumsi klasik yang digunakan antara lain:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi X_1 , X_2 , Z , dan Y memiliki distribusi normal. Analisis grafik dengan melihat *histogram* dan *normal plot* sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik *non Kolmogrov-Smimov*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel - variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol.

3. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *risudual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh variabel eksogen dan endogen kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus –rumus sebagai berikut :

1. Analisis Jalur (Path Analysis)

Ghozali (2016), metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Adapun dalam penelitian ini adalah :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = a + b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3 + b_7Z + e \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

Y : Variabel endogen yaitu kinerja

Z : Variabel Intervening

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X₁: Komunikasi

X₂: Lingkungan Kerja

X₃: Motivasi

e : Error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif

a. Deskriptif Responden Penelitian

Responden dalam sampel penelitian ini berjumlah 42 orang yang terdiri dari karyawan tetap pada unit *Safety, Risk and Quality Control* di PT Angkasa Pura II. Ada pun deskriptif responden tersebut dapat dilihat pada tabel IV – 1 sebagai berikut :

Tabel IV – 1
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – Laki	38	90,4
2	Perempuan	4	09,6
Jumlah		42	100,

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV- 1 diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah dengan jumlah 38 orang adalah laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 4 orang. Perbandingan yang tidak seimbang antara laki - laki dan perempuan ini bukan disengaja, melainkan dikarenakan keadaan sebenarnya karyawan tetap

di Unit *Safety Risk and Quality Control* pada PT. Angkasa Pura II Cabang Kualanamu.

Tabel IV – 2
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
21 tahun – 30 tahun	23	54,7
31 tahun – 40 tahun	11	26,1
41 tahun – 50 tahun	4	9,5
> 50 tahun	4	9,5
Total	42	100

Sumber : Data penelitian diolah (2019)

Berdasarkan tabel IV – 2 diatas, dapat diketahui responden berusia diantara 21 - 30 tahun berjumlah 23 orang atau 54,7 % , responden 31 - 40 tahun berjumlah 11 orang atau 26,1%. Responden 41 - 50 tahun berjumlah 4 orang atau 9,5%, dan diatas 50 tahun berjumlah 4 orang atau 9,5 %.

Tabel IV – 3
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Diploma (1/2/3)	27	64,3
2	S1	15	35,7
Jumlah		42	100,

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel IV-3 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan diploma yang berjumlah 27 karyawan. Hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan karyawan

tersebut, karena karyawan yang berpendidikan diploma memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yaitu pada bidang *safety risk, and quality control*.

Tabel IV – 4
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
< 5 tahun	11	26,1
6 - 10 tahun	19	45,2
11 - 20 tahun	7	16,6
21- 30 tahun	5	11,9
Total	42	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Pada tabel IV- 4 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja < 5 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 26,1%, sedangkan responden pada masa kerja 6 tahun – 10 tahun, yaitu berjumlah 19 orang atau 45,2% sedangkan responden yang masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 11 orang atau 26,1%, responden yang bekerja dengan masa 11 tahun – 20 tahun berjumlah 7 orang atau 16,6 dan yang responden yang telah bekerja antara 21 - 30 tahun sebanyak 5 orang atau 11,9%.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mengetahui seberapa jauh jawaban responden atas pernyataan pada kuesioner dan juga untuk mengetahui seberapa besar *presentase* jawaban responden pada setiap alternatif jawaban yang

ada. Hasil dari frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan *Statistic Descriptive Frekuensi*.

1. Variabel Komunikasi (X_1)

Variabel komunikasi diukur dengan 14 pernyataan yang mewakili 7 indikator komunikasi untuk memperoleh tanggapan responden. Hal *statistik deskriptif* variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel IV-5 berikut ini :

Tabel IV – 5
Frekuensi Variabel Komunikasi (X_1)

No.Pern	Alternatif Jawaban Komunikasi											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
X1.1	12	27,9	7	16,3	23	53,5		0		0	42	100
X1.2	14	32,6	10	23,3	18	41,9		0		0	42	100
X1.3	11	25,6	16	37,2	15	34,9		0		0	42	100
X1.4	7	16,3	19	44,2	16	37,2		0		0	42	100
X1.5	10	23,3	18	41,9	14	32,6		0		0	42	100
X1.6	9	20,9	22	51,2	11	25,6		0		0	42	100
X1.7	10	23,3	22	51,2	10	23,3		0		0	42	100
X1.8	6	14,0	19	44,2	17	39,5		0		0	42	100
X1.9	10	23,3	15	34,9	17	39,5		0		0	42	100
X1.10	9	20,9	21	48,8	12	27,9		0		0	42	100
X1.11	8	18,6	25	58,1	9	20,9		0		0	42	100
X1.12	8	18,6	19	44,2	15	34,9		0		0	42	100
X1.13	12	27,9	11	25,6	19	44,2		0		0	42	100
X1.14	13	30,2	11	25,6	18	41,9		0		0	42	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019).

Dari tabel tabulasi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya menerima pendapat orang lain, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 53,5%.
2. Jawaban responden tentang saya memiliki sifat jujur dalam menyampaikan informasi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 41,9%.
3. Jawaban responden tentang saya mampu memahami perasaan orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 dengan presentase 37,2%.
4. Jawaban responden tentang saya mampu menerima keluhan dari rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 44,2%.
5. Jawaban responden tentang setiap informasi selalu diterima oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 41,9%.
6. Jawaban responden tentang setiap informasi selalu diterima oleh rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 51,2%.
7. Jawaban responden tentang saya berani memberikan gagasan yang bersifat membangun, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 51,2%.
8. Jawaban responden tentang saya merasa pendapat saya dipertimbangkan oleh pimpinan, mayoritas responden

menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 44,2%.

9. Jawaban responden tentang saya mempunyai pengetahuan yang cukup untuk memberikan informasi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 39,5%,
10. Jawaban responden tentang saya mampu menyampaikan informasi dengan banyak sumber, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 48,8%.
11. Jawaban responden tentang saya mempunyai keberanian berkomunikasi secara lisan pada jajaran karawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 58,1%.
12. Jawaban responden tentang saya mempunyai keberanian berkomunikasi secara lisan dengan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 44,2%.
13. Jawaban responden tentang setiap ada informasi, saya akan sampaikan pada orang lain, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 44,2%.
14. Jawaban responden tentang saya berusaha menjadi karyawan yang profesional dalam berkomunikasi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 41,9%.

Kesimpulan dari uraian di atas secara umum dapat diketahui komunikasi pada *Safety, Risk, and Quality Control* pada PT. Angkasa Pura II Cabang Kualanamu sudah baik, tetapi perlu untuk terus ditingkatkan dalam melakukan komunikasi yang efektif baik sesama karyawan maupun atasan agar keterbukaan tanpa ada kecanggungan dalam berkomunikasi.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan Kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Variabel lingkungan kerja di ukur dengan 12 pernyataan yang mewakili 6 indikator lingkungan kerja untuk memperoleh tanggapan responden. Hal statistik deskriptif variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut ini:

Tabel IV – 6
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban Lingkungan Kerja												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
X2.1	6	14,0	10	23,3	26	60,5		0		0	42	100
X2.2	17	39,5	9	20,9	16	37,2		0		0	42	100
X2.3	17	39,5	6	14,0	19	44,2		0		0	42	100
X2.4	16	37,2	14	32,6	12	27,9		0		0	42	100
X2.5	10	23,3	26	60,5	6	14,0		0		0	42	100
X2.6	15	34,9	14	32,6	13	30,2		0		0	42	100
X2.7	22	51,2	7	16,3	13	30,2		0		0	42	100
X2.8	17	39,5	9	20,9	16	37,2		0		0	42	100
X2.9	13	30,2	13	30,2	16	37,2		0		0	42	100
X2.10	15	34,9	10	23,3	17	39,5		0		0	42	100
X2.11	15	34,9	14	32,6	13	30,2		0		0	42	100
X2.12	15	34,9	15	34,9	12	27,9		0		0	42	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi di atas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya sependapat bahwa hubungan kerja akan memudahkan tercapainya tujuan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 60,5%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu berhubungan baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 39,5%.
3. Jawaban responden tentang bagi saya suasana kerja yang tenang akan tercipta suasana kerja yang nyaman, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 44,2%.

4. Jawaban responden tentang saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 37,2%.
5. Jawaban responden tentang fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan dengan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 60,5%.
6. Jawaban responden tentang kelengkapan suatu fasilitas akan menunjang proses kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 34,9%.
7. Jawaban responden tentang perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 51,2%.
8. Jawaban responden tentang menurut saya kesejahteraan mampu memenuhi kebutuhan hidup, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 39,5%.
9. Jawaban responden tentang perusahaan menerapkan pengawasan yang extra pada setiap karyawan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 37,2%.
10. Jawaban responden tentang menurut saya pengawasan kerja yang ketat akan mudah tercapainya tujuan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase 39,5%.

11. Jawaban responden tentang keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya berkerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 34,9%.
12. Jawaban responden tentang saya merasa nyaman bekerja diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 15 orang dengan presentase 34,9%.

Kesimpulan dari uraian di atas secara umum dapat diketahui Lingkungan Kerja pada *Safety, Risk, and Quality Control* pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu sudah baik, tetapi perlu untuk terus ditingkatkan dalam hubungan sesama karyawan dan menciptakan suasana pekerjaan yang nyaman.

3. Variabel Motivasi (Z)

Variabel motivasi di ukur dengan 16 pernyataan yang mewakili 8 indikator motivasi untuk memperoleh tanggapan responden. Hal statistik deskriptif variabel motivasi dapat dilihat pada tabel IV - 7 berikut ini :

Tabel IV – 7
Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

Alternatif Jawaban Motivasi												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	7,0	23	53,5	16	37,2		0		0	42	100
2	4	9,3	20	46,5	18	41,9		0		0	42	100

3	1	2,3	24	55,8	17	39,5		0		0	42	100
4	2	4,7	19	44,2	21	48,8		0		0	42	100
5	2	4,7	25	58,1	15	34,9		0		0	42	100
6	3	7,0	20	46,5	19	44,2		0		0	42	100
7	3	7,0	23	53,5	16	37,2		0		0	42	100
8	4	9,3	19	44,2	19	44,2		0		0	42	100
9	3	7,0	20	46,5	19	44,2		0		0	42	100
10	3	7,0	18	41,9	21	48,8		0		0	42	100
11	2	4,7	23	53,5	17	39,5		0		0	42	100
12	4	9,3	18	41,9	20	46,5		0		0	42	100
13	3	7,0	20	46,5	19	44,2		0		0	42	100
14	3	7,0	21	48,8	18	41,9		0		0	42	100
15	3	7,0	23	53,5	16	34,9		0		0	42	100
16	16	37,2	11	25,6	15	34,9		0		0	42	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya berkerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 53,5%.
2. Jawaban responden tentang saya berkerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 46,5%.
3. Jawaban responden tentang saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 55,8%.
4. Jawaban responden tentang saya menyukai pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 51,2%.

5. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam berkerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 58,1%.
6. Jawaban responden tentang saya siap menerima tanggung jawab yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 46,5%.
7. Jawaban responden tentang saya berusaha menjadi karyawan terbaik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 53,3%.
8. Jawaban responden tentang saya merasa perlu pengetahuan lebih, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan presentase 41,9%.
9. Jawaban responden tentang jika ada salah, saya segera memperbaiki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 46,5%.
10. Jawaban responden tentang saya berusaha untuk selalu memperbaiki dalam bekerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 48,8%.
11. Jawaban responden tentang saya berkeinginan untuk menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 53,3%.
12. Jawaban responden tentang prinsip saya, perubahan di mulai dari dalam diri sendiri, mayoritas responden menjawab

- kurang setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 46,5%.
13. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu belajar dari rekan kerja senior, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 46,5%.
 14. Jawaban responden tentang saya selalu belajar untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 48,8%.
 15. Jawaban responden tentang saya melanjutkan studi karena ingin dapat pengetahuan yang membantu persoalan di dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 53,5%.
 16. Jawaban responden tentang saya mengikuti seminar kerja untuk mendapatkan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 37,2%.

Kesimpulan dari uraian di atas secara umum dapat diketahui motivasi pada *Safety, Risk, and Quality Control* pada PT. Angkasa Pura II Cabang Kualanamu sudah baik, tetapi perlu diberlakukan promosi jabatan didasarkan pada kemampuan seseorang agar yang lain dapat meningkatkan kemampuannya dan secara sendirinya akan ada dorongan dalam diri yang kuat untuk lebih baik dalam bekerja.

4. Variabel Kinerja

Varibel kinerja di ukur dengan 16 pernyataan yang mewakili dari 8 indikator kinerja untuk memperoleh tanggapan responden. Hal statistik deskriptif variabel kinerja dapat dilihat pada tabel IV – 8 berikut ini :

Tabel IV - 8
Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban Kinerja												
No.Pern.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	4	9,30	32	74,4	6	14,0		0		0	42	100
Y.2	7	16,28	32	74,4	3	7,0		0		0	42	100
Y.3	12	27,91	14	32,6	16	37,2		0		0	42	100
Y.4	22	51,16	14	32,6	6	14,0		0		0	42	100
Y.5	18	41,86	22	51,2	2	4,7		0		0	42	100
Y.6	18	41,86	14	32,6	10	23,3		0		0	42	100
Y.7	12	27,91	21	48,8	9	20,9		0		0	42	100
Y.8	14	32,56	18	41,9	10	23,3		0		0	42	100
Y.9	15	34,88	19	44,2	8	18,6		0		0	42	100
Y.10	16	37,21	23	53,5	3	7,0		0		0	42	100
Y.11	17	39,53	20	46,5	5	11,6		0		0	42	100
Y.12	14	32,56	20	46,5	8	18,6		0		0	42	100
Y.13	17	39,53	22	51,2	3	7,0		0		0	42	100
Y.14	9	20,93	27	62,8	6	14,0		0		0	42	100
Y.15	20	46,51	18	41,9	4	9,3		0		0	42	100
Y.16	5	11,63	31	72,1	6	14,0		0		0	42	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya merasa bahwa saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 74,4%.

2. Jawaban responden tentang saya mampu mengerjakan tugas sesuai arahan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 74,4 %.
3. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 32,6%.
4. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari teman saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 51,16%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu mendapatkan standar kerja diawal waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 51,2%.
6. Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu secara efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 41,8%.
7. Jawaban responden tentang saya melakukan perkerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 48,8%.
8. Jawaban responden tentang saya mampu mengatur prioritas kerja secara efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 41,9%.
9. Jawaban responden tentang saya mampu berkerja secara mandiri, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 44,2%.

10. Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan efektif, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 53,5%.
11. Jawaban responden tentang saya mampu menjalankan perintah pimpinan dalam berkerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 46,5%.
12. Jawaban responden tentang saya berkomitmen tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 46,5%.
13. Jawaban responden tentang saya mampu mematuhi aturan yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 51,2%.
14. Jawaban responden tentang saya masuk kerja diawal waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 62,8%.
15. Jawaban responden tentang saya mampu memecahkan masalah pekerjaan diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 46,5%.
16. Jawaban responden tentang saya mampu memberi solusi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 72,1%.

Kesimpulan dari uraian secara umum dapat diketahui kinerja karyawan di bagian *Safety, Risk, and Quality Control* Pada Angkasa Pura II Cabang Kualanamu cukup baik, tetapi perlu di pertahankan atau ditingkatkan lagi dalam

berkomunikasi, motivasi dan meningkatkan lingkungan kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogrov smirnov test*, yaitu pada tabel IV – 9 sebagai berikut :

Tabel IV – 9
Uji Normalitas One – sample kolmogrov smirnov test.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17576625
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,594
Asymp. Sig. (2-tailed)		,872

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

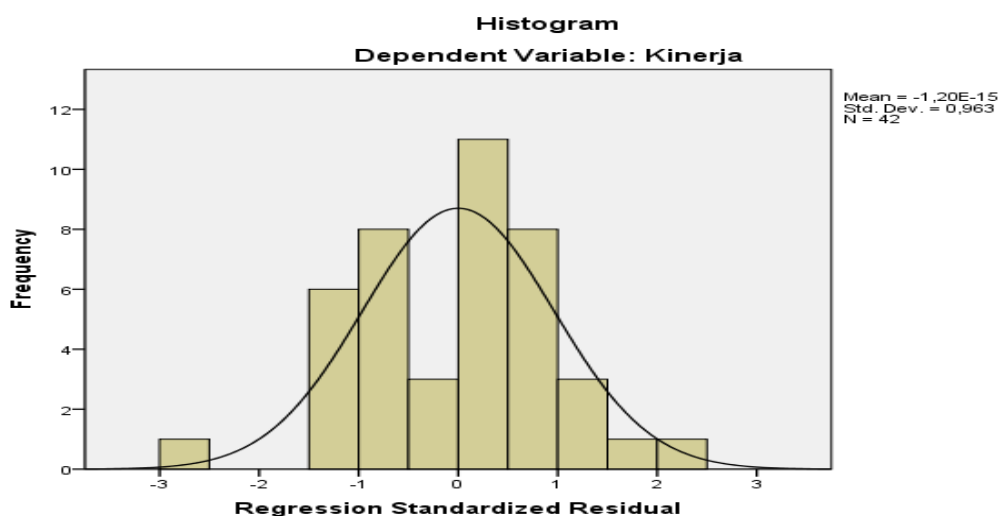
Sumber : SPSS IBM Statistics 19

Berdasarkan tabel IV – 9 tersebut di ketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.872 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov smirnov tes diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atas persyaratan normalitas dalam model regresi terpenuhi.

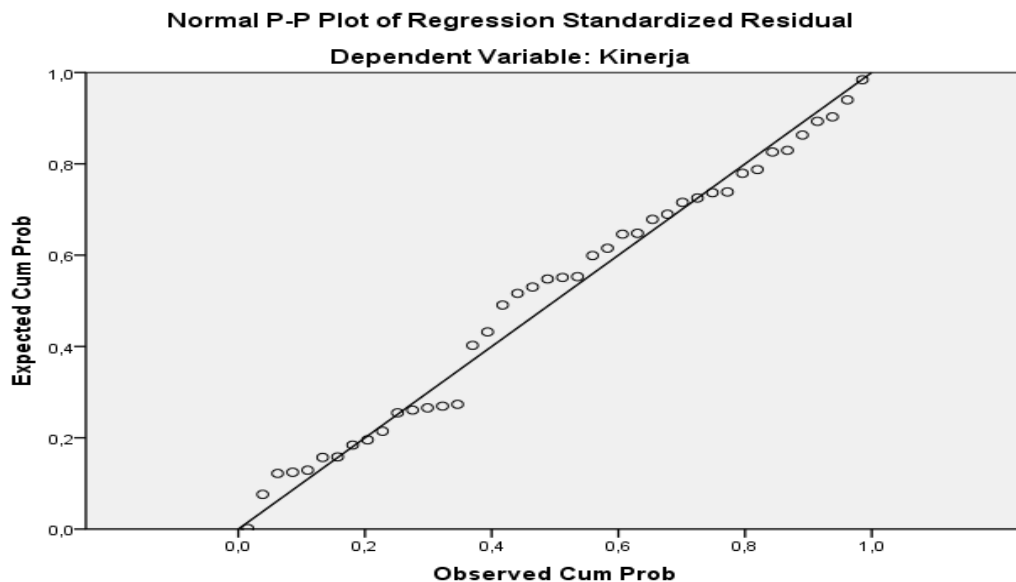
Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Kika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Gambar IV – 1
Hasil Uji Normalitas Grafik H



Gambar IV – 2
Hasil Uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Kemudian pada grafik normal P - Plot data menyebar disekitar garis diagonal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel IV – 10 berikut ini :

Tabel IV – 10
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,295	3,654		4,460	,000		
Komunikasi	,154	,083	,175	1,844	,073	,468	2,137
Lingkungan_Kerja	,262	,097	,279	2,706	,010	,399	2,508
Motivasi	,508	,109	,545	4,671	,000	,311	3,212

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 19

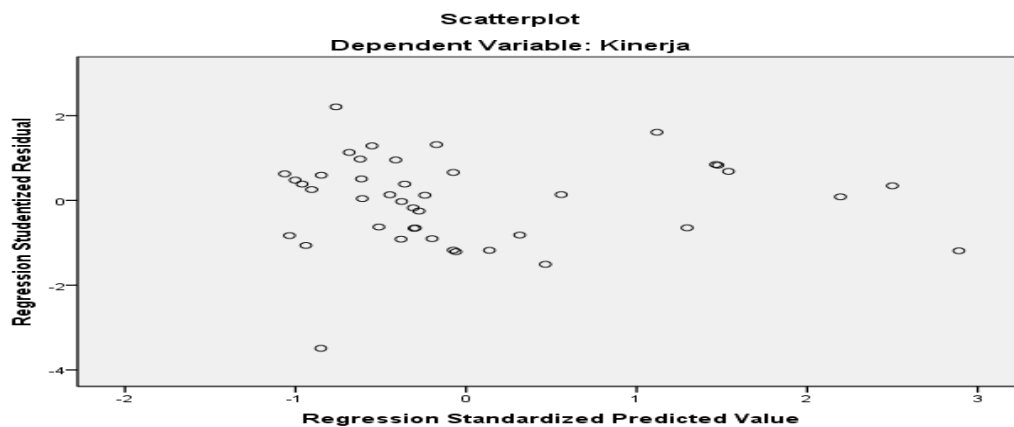
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukan bahwa komunikasi (X1) memiliki nilai 0,468, lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 0,339, dan motivasi (Z) memiliki nilai 0,311. Ketiga nilai ini lebih besar dari $> 0,10$ yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *varian Inflation factor* (VIF) menunjukan bahwa komunikasi (X1) memiliki nilai 2,137 dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 2,508, dan motivasi (Z) memiliki nilai 3,212. Ketiga nilai variabel tersebut $< 10,00$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik *scatterplot* yaitu sebagai berikut :

Gambar IV – 3
Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar tidak membentuk pola – pola tertentu, serta tersebar dengan baik diatas angka 0 pada sumbu *regression studentized residual* (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa data model regresi penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisias, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan.

3. Analisis Data

a. Hipotesis

1. Analisis Regresi Model I

Analisis regresi model I (satu) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel exogen (*independent*) terhadap variabel endogen (*dependent*). Pada analisis regresi model I (satu) persamaan strukturalnya adalah :

$$\text{Kinerja} = b_1 \text{ Komunikasi} + b_2 \text{ Lingkungan Kerja} + \epsilon_1$$

1. Uji signifikansi parameter individual (uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap motivasi (Z) secara parsial. Uji parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi. Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV – 11
Uji Signifikansi Paramater Model I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,990	4,964		2,617	,013
KOMUNIKASI	,373	,107	,397	3,478	,001
LINGKUNGAN_KERJA	,527	,115	,523	4,580	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : SPSS IBM Statistic 19

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel – variabel dalam penelitian ini adalah :

Keterangan :

a. t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan $df = 42 - 3 = 39$, hasilnya diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,68488

b. H_a diterima dan H_0 ditolak jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau jika nilai $\text{sig} < 0,005$.

H_a ditolak dan H_0 diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau jika nilai $\text{sig} > 0,005$.

c. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk komunikasi sebesar $3,478 > t_{\text{tabel}} 1,68488$ dan nilai signifikansi (sig) untuk variabel komunikasi $0,01 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi

H_1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi

d. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar $4,580 > t_{\text{tabel}} 1,68488$ dan nilai signifikansi (sig) untuk variabel lingkungan kerja $0,00 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) model I (satu) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel komunikasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel motivasi (Z). Hasil analisa koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV – 12
Model I Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,673	3,32938

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMUNIKASI
Sumber : SPSS IBM Statistic 19

Hasil analisis SPSS *model summary* menunjukkan bahwa besarnya R *Square* adalah 0,689 atau 68,9%. Variabel motivasi dapat dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 68,9%. Sisanya yaitu 31,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2. Analisis Regresi Model II

Analisis regresi model II (dua) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel eksogen (independent)

terhadap variabel endogen (dependent). Pada analisis regresi model II persamaan strukturalnya adalah :

1. Uji signifikansi parameter individual (uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) Hasil analisis statistik uji t dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV – 13
Uji Signifikansi Paramater Model II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,295	3,654		4,460	,000
Komunikasi	,154	,083	,175	1,844	,073
Lingkungan_Kerja	,262	,097	,279	2,706	,010
Motivasi	,508	,109	,545	4,671	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 19

Berdasarkan hasil uji SPSS diatas, maka persamaam regresi mencerminkan variabel – variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,005, dan derajat kebebasan $df = 42 - 3 = 39$, hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,68488.
- b. H_a diterima dan H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig < 0,005.

H_a ditolak dan H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai $sig > 0,005$.

- c. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar $1,844 > t_{tabel} 1,68595$ dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,073 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel komunikasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

H_3 : Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

- d. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $2,706 > 1,68488$ dan nilai signifikansi (sig) $0,010 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

H_4 : Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

- e. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk motivasi sebesar $4,671 > t_{tabel} 1,68488$ dan nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan

bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja.

H_5 : Motivasi berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) model 2 (dua) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (Z) secara keseluruhan dalam menjelaskan variabel kinerja (Y). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV – 14
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,839	,826	2,26002

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Lingkungan_Kerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 19

Hasil analisis SPSS *model summary* menunjukkan bahwa besarnya *R Square* adalah 0,839 atau 83,9%. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh komunikasi, lingkungan kerja, motivasi sebesar 83,9%. Sisanya yaitu 16,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

b. Analisis Jalur

1. Interpretasi Analisis Jalur

Pada tabel IV-11 nilai *standardized coefficients beta* variabel Komunikasi sebesar 0,397. Nilai *standardized coefficients beta* tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P1. Nilai *standardized coefficients beta* variabel lingkungan kerja sebesar 0,523. Nilai *standardized coefficients beta* tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P2.

Pada tabel IV – 13 diperoleh nilai *standardized coefficients beta* pada variabel komunikasi sebesar 0,175. Nilai *standardized coefficients beta* tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P3. Nilai *standardized coefficients beta* variabel lingkungan kerja sebesar 0,279. Nilai *standardized coefficients beta* tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P4. Nilai *standardized coefficients beta* variabel motivasi sebesar 0,545. Nilai *standardized coefficients beta* tersebut merupakan nilai *path* atau jalur P5.

Berdasarkan uji R^2 yang tampak pada tabel IV-12 diperoleh nilai :

$$e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,830^2} = \sqrt{1 - 0,689} = \sqrt{0,312} =$$

0,558. Pengaruh kausal empiris antara variabel komunikasi

(X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) dapat digambarkan melalui persamaan struktural I (satu), yaitu :

$$\text{Motivasi} = b_1 \text{ Komunikasi} + b_2 \text{ Lingkungan Kerja} + e_1, \text{ atau}$$

$$\text{Motivasi} = 0,397 \text{ Komunikasi} + 0,523 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,558 e_1.$$

Berdasarkan uji R^2 yang tampak pada tabel IV - 14 diperoleh nilai :

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,916^2} = \sqrt{1 - 0,839} = \sqrt{0,161} = 0,401.$$

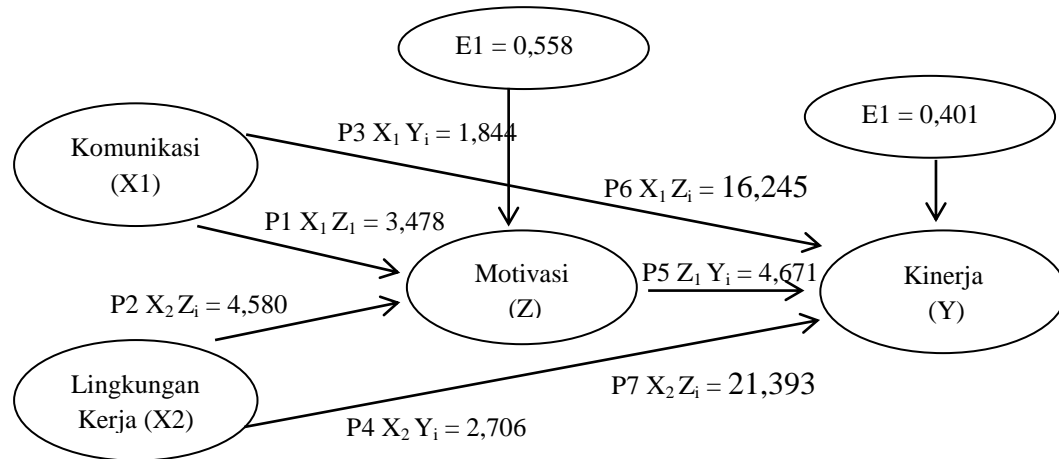
Pengaruh kausal empiris antara variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja (Y) terhadap motivasi (Z) dapat digambarkan melalui persamaan struktural 1 (satu), yaitu :

$$\text{Kinerja} = b_1 \text{ Komunikasi} + b_2 \text{ Lingkungan Kerja} + b_3 \text{ Kinerja} + e_1, \text{ atau}$$

$$\text{Kinerja} = 0,175 \text{ Komunikasi} + 0,279 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,545 \text{ Motivasi} + 0,401 e_1.$$

Interprestasi dari analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar IV – 4
Diagram Jalur



2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pada model jalur penelitian ini akan dijelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *exogeneous* terhadap variabel *endogeneous*.

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Pengaruh Langsung

$$(X_1 Y_1) : 1,844$$

Pengaruh Tidak Langsung (melalui Motivasi)

$$X_1 Z_1 : 3,478 \times 4,671 = 16,245$$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa yang sebenarnya adalah variabel

intervening lebih besar dari pengaruh langsung. Dari hasil diatas dapat diperoleh *indirect effect* lebih besar dari *direct effect* ($16,245 > 1,844$). Maka komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja yang di intervening motivasi.

H6 : Adanya Pengaruh komunikasi terhadap kinerja melalui motivasi

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Pengaruh langsung (X_2Y_1) : 2,706

Pengaruh tidak langsung (melalui motivasi)

X_2Z_1 : $4,580 \times 4,671 = 21,393$

Apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung maka dapat disimpulkan bahwa yang sebenarnya adalah variabel intervening lebih besar dari pengaruh langsung. Dari hasil diatas dapat diperoleh *indirect effect* lebih besar dari *direct effect* ($21,393 > 2,706$). Maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang di intervening motivasi.

H7 : Adanya Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi

Salah satu keterampilan yang harus dimiliki seorang pimpinan dalam suatu organisasi adalah berkomunikasi secara efektif. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Sementara fenomena yang ditemukan yaitu komunikasi yang belum baik sehingga karyawan merasa keberadaannya belum sepenuhnya bagian di dalam perusahaan . Menurut Bangun (2012, hal.361) mengatakan Komunikasi adalah kegiatan yang melibatkan antara lain pengirim pesan dan penerima pesan. Agar komunikasi efektif kedua belah pihak harus mempunyai keterampilan.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk Komunikasi sebesar $3,478 > t_{tabel} 1,68385$ dan nilai signifikansi (sig) untuk $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Komunikasi berpengaruh signifikansi terhadap motivasi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Sari (2014) yang menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang sangat erat.

Sementara itu di temukan fenomena bahwa penataan lingkungan kerja yang belum efektif sehingga karyawan merasa terhambatnya proses pekerjaan. Menurut Sunyoto (2018, hal. 43), mengatakan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $4,580 > 1,68385$ dan nilai signifikansi (sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikansi terhadap motivasi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Prakoso (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Komunikasi merupakan suatu aktivitas penyampaian pesan untuk membangun hubungan satu dengan yang lain. Dimana komunikasi tidak hanya dilakukan oleh perorangan saja tetapi juga dapat berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi/ perintah dari pihak lain.

Sementara itu ditemukan fenomena bahwa hubungan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga karyawan masih merasa canggung dalam menyampaikan ide / gagasan yang bersifat membangun. Menurut Koontz dalam Bangun (2012, hal.360), mengatakan Komunikasi adalah sebagai penyampain informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi, sehingga aktivitas tersebut akan menimbulkan hubungan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk komunikasi sebesar $1,844 > t_{tabel} 1,68385$ dan nilai signifikasi (sig) untuk komunikasi $0,73 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian

terdahulu Hartono (2015) yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sementara itu ditemukan fenomena lingkungan kerja yang belum tertata rapi sehingga terhambatnya karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya. Menurut Sunyoto (2018, hal. 43), mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar $2,706 > t_{tabel} 1,68385$ dan nilai signifikansi (sig) untuk variabel lingkungan kerja $0,10 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Rahmawati (2014) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Sementara itu ditemukan fenomena bahwa motivasi karyawan belum maksimal ditandai rendahnya minat untuk mengikuti study lanjut yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 93) bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar $4,671 > t_{tabel} 1,68385$ dan nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Mudayana (2014) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja.

6. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kuantitas pekerjaan. Maksudnya adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang efektif dan efisien mungkin. Selain itu dengan mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan atau seberapa besar nilai atau target yang dapat dicapai.

Sementara itu ditemukan fenomena bahwa kinerja masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai hubungan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga karyawan merasa canggung untuk mengutarakan ide – ide nya yang bersifat membangun, dan proses penyampaian pekerjaan yang berbentuk arahan atau perintah tidak sesuai dengan yang dimaksud.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari hasil diatas dapat diperoleh *indirect effect* besar dari *direct effect* ($16,245 > 1,844$). Maka variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja yang di intervening variabel motivasi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh variabel komunikasi terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Muhammad (2018) yang

menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi

Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan.

Sementara fenomena yang terjadi bahwa kinerja yang belum maksimal ditandai dengan penataan lingkungan kerja yang belum tertata rapi sehingga menyebabkan rendahnya hasil dalam meraih target yang sudah ditentukan.

Menurut Trisnantoro dalam Paita (2015) , mengatakan bahwa kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau prosuk kepada pelanggan.

Dari hasil diatas dapat diperoleh *indirect effect* besar dari *direct effect* (21,393 > 2,706). Maka variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja yang di intervening variabel motivasi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Tonga (2018) yang menunjukkan

bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja melalui variabel motivasi

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan serta pemahaman yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini :

1. Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di Angakasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hal ini berarti pemberian komunikasi yang baik akan meningkatkan motivasi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di Angakasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hal ini berarti penataan efektif dan efisien terhadap lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi.
3. Komunikasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di Angakasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hal ini berarti dilakukan hubungan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan
4. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di Angakasa Pura II (Persero)

Kantor Cabang Kualanamu. Hal ini berarti penataan lingkungan kerja yang efektif dan efisien akan meningkatkan kinerja karyawan

5. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di Angakasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hal ini berarti pemberian motivasi kepada karyawan baik dari dalam maupun luar akan meningkatkan kinerjanya
6. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di Angakasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mediasi motivasi (Z) memperkuat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Unit *Safety, Risk, & Quality Control* di Angakasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hal ini menunjukkan pemberian motivasi (Z) memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Komunikasi sangatlah penting dilakukan karena dapat meningkatkan motivasi karyawan dari penyampaian informasi maupun arahan kerja,

maka dari itu hendaknya menghindarkan *miss communication* pada karyawan, dan sebaiknya memberikan hubungan komunikasi yang baik dari sesama jabatan dan bawahan secara efektif, maka dari itu karyawan akan termotivasi dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja sangatlah penting diperhatikan karena dapat meningkatkan motivasi dalam pekerjaan, maka dari itu dilakukan penataan lingkungan kerja nyaman dan efektif sehingga karyawan akan termotivasi bekerja di lingkungannya.
3. Pemberian komunikasi adalah cara terbaik untuk menjaga hubungan antara atasan dan bawahan, maka dari itu hendaknya membangun komunikasi dari pimpinan dan bawahan agar karyawan merasa tidak ada perbedaan diantara jabatan dalam berkomunikasi sehingga karyawan tidak canggung untuk mengutarakan ide / gagasan yang sifatnya membangun. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penataan lingkungan kerja dilakukan dengan penataan baik karena berpengaruh terhadap motivasi dan juga kinerja, hal ini tidak bisa dipungkiri bahwa penataan lingkungan kerja yang baik dapat mempermudah karyawan dalam pencapaian kerjanya.
5. Motivasi sangatlah penting dilakukan kepada karyawan dikarenakan dapat meningkatkan kinerja, pimpinan harus mengapresiasi dari ide/ gagasan karyawan yang sifatnya membangun. Apresiasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi

dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengembangkan motivasi dalam diri karyawan sehingga karyawan merasa terdorong dalam pekerjaannya dan karyawan akan termotivasi untuk melanjutkan pengetahuan pada study lanjut sebagai pengembangan dalam diri .

6. Dalam hasil uji hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) diketahui variabel motivasi berperan kuat dalam pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Peran pimpinan atau sejarannya dalam proses menyampaikan arahan kerja kepada karyawannya dapat membangun hubungan kerja yang lebih baik sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tepat sasaran.
7. Dalam hasil uji hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) diketahui variabel motivasi berperan kuat dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Hal ini ditandai penataan lingkungan kerja menjadikan karyawan nyaman dan efisien dipekerjaan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha. Risky Nur, qomariah, H.,& Hafidzi,A.H, 2019, “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62
- Agustina. Hartiwi. Jaya, M., K. Pungan, Y, 2019, “Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam)”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*,3 (1).
- Arikunto. Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ke empat belas, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun. Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Erlangga, Jakarta.
- Cahyani. Ervina dan Mulyadi, 2017, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Selatan II Kota Lubuklinggau”, *Jurnal Manajemen*, 3 (1)
- Ciciniwayatul.Y. Sunaryo, H., &ABS,M.K, 2019, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Kediri)”, *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8 (4).
- Dewi. Sarita Permata, 2012, “Pengaruh Penngendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada Anak Cabang Perusahaan RB. Group), *Jurnal Nominal*.
- Fuad. Noor dan Ahmad Gofur, 2009, *Integrated Human Resources Development*, Cetakan Kedua, Jakarta.
- Gondowahjudi. Lana Emila. Ratri, D.r,K. Hakim L, 2018, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Di RSUD Kota Malang”, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(4).
- Ghozali. Imam, (2016), “Aplikasi Analisis Jalur Multivirate Dengan Program IBM SPSS 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi. Rizky Pratama dan Arik Prasetya, 2018, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PG. Watoetoelis Sdoarjo)*”, *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani (2012). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hartono. Winastyo Febrianto., Rotinsulu,JJ, 2015, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akutansi*, 3(2).
- Ibrahim. Lilly, 2011, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelolaan Koperasi Di Kabupaten Baru”, *Jurnal Ekonomi Balance*.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Kedua, PT. Raja Grafinso Persada, Depok.
- Lestari. Sita dan Effendi M, 2014, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BTPN Mitra Usaha Rakyat Tugumulyo”, *Jurnal Media Ekonomi*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Sebelas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remana Rosdakarya, Bandung.
- Maria. Clarita dan Njo Anatasia, 2019, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan UMKM Sektor Makanan Di Surabaya”, *Agora*, 7 (1).
- Merta. I.K., Astari, A,A,E., & Kertagama,N.K.E. 2019, “Pengaruh Komunikasi dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Patitenget Kabupaten Bandung”, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4 (1), 12-33.

- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Moulana,F., Sunuharyo. B.S, & Utami H.N., 2017, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivator Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A.Yani, Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44 (1),178-185.
- Mudayana. Ahmad Ahid, 2013, “Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul”, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(2).
- Muhammad. Nur fahmi Khalid., Siti Maryam, 2018, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan PT. PPI Regional Jateng Dan DIY”, *Indonesian Economics Bussiness and Management Research*, 1 (1), 65-71.
- Mulyadi. Dedy dan Syafitri Amanda, 2015, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BJB Syariah Cabang Bogor”, *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11 (2), 33-38.
- Nuri. N, 2019, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu)”, *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.
- Paita. Sulistiawati, Tewel. Bernhard, Sendow. Greis M, 2015. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado”, *Jurnal EMBA*, 3(3).
- Prakoso. Rayka Dantyo.DKK, 2014, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Prihantoro. Agung, 2015, “Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen”, Cetakan Pertama, CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Rahmawanti. Nela Pima. Dkk, 2014, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Permata Malang Utara)”, *Jurnal Administrasi Bisnis*.

- Sari. Yuanita Widyanti Sofiana, 2014, "*Pengaruh Komunikasi Internal, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPR Nur Semesta Indah Kencong Kabupaten Jember*", Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Sarianti.Waode.Dkk, 2018, "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Efektif Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara*", Journal of Economic and Business.
- Siagian. Tomy. Sun, & Khair. Hazmanan, (2018), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Simanjuntak. Payaman J, 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, Lembaga Penerbit fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sofyandi. Herman & Iwa Garniwa, 2007, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2011, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke sembilan belas, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulaksono. Hari, 2015, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Cetakan Pertama, CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- Sunyoto Danang, 2018, *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Kedua, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Sutrisno. Edy, 2011, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Susanto. A. 2019, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara*", Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Suwondo, D.I., & Sutanto, E. M, 2015, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 145-154.

- Syafrina. Nova, (2018), “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri”, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2).
- Tonga. Asrun dan Huda Nurul, 2018, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia”, *Journal of Economics and Bussiness Aseanomics*, 3(1).
- Usman. Benny, 2013, “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*”.
Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- Wibowo, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-4, Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Wijaya Tanto. Dkk, 2015, “*Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*”, Agora.
- Yusuf. Yusni Hervy., Baddarudin. B., & Fhonna, T.T, 2019, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Provinsi Aceh”, *Jurnal Ekonomi dan Akutansi*, 5(1).

Lampiran 1. Kuesioner

PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda silan (x) pada jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara/ i anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/ Ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali

IDENTITAS RESPONDEN

1	Usia						
2	Jenis Kelamin	1	Laki – Laki	2	Perempuan		
3	Tingkat Pendidikan	1	SMA	2	SLTA	3	S1
4	Status Karyawan	1	Tetap	2	Tidak Tetap		
5	Massa KerjaTahun					
6	Golongan					

INDIKATOR - INDIKATOR KINERJA KARYAWAN

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	PENILAIAN				
Kualitas					
1.1 Saya merasa bahwa saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada saya	5	4	3	2	1
1.2 Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan pimpinan	5	4	3	2	1
Kuantitas					
1.3 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	5	4	3	2	1
1.4 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari teman saya	5	4	3	2	1
Ketetapan Waktu					
1.5 Saya selalu mendapatkan standar kerja diawal waktu	5	4	3	2	1
1.6 Saya memanfaatkan waktu secara efektif	5	4	3	2	1
Efektivitas					
1.7 Saya melakukan perkerjaan dengan teliti	5	4	3	2	1
1.8 Saya mampu mengatur prioritas kerja secara efektif	5	4	3	2	1
Kemandirian					
1.9 Saya mampu berkerja secara mandiri	5	4	3	2	1
1.10 Menyelesaikan pekerjaan efektif	5	4	3	2	1
Otoritas dan Tanggung Jawab					
1.11 Saya mampu menjalankan perintah pimpinan dalam berkerja	5	4	3	2	1

1.12 Saya berkomitmen tinggi dalam bekerja	5	4	3	2	1
Disiplin					
1.13 Saya mampu mematuhi aturan yang telah ditetapkan	5	4	3	2	1
1.14 Saya masuk kerja diawal waktu	5	4	3	2	1
Inisiatif					
1.15 Saya mampu memecahkan masalah pekerjaan diperusahaan	5	4	3	2	1
1.16 Saya mampu memberi solusi	5	4	3	2	1

INDIKATOR - INDIKATOR KOMUNIKASI

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN KOMUNIKASI	PENILAIAN				
Keterbukaan					
2.1 Saya menerima pendapat orang lain	5	4	3	2	1
2.2 Saya memiliki sifat jujur dalam memberikan informasi	5	4	3	2	1
Empati					
2.3 Saya mampu memahami perasaan orang lain	5	4	3	2	1
2.4 Saya mampu menerima masukan dari rekan kerja	5	4	3	2	1
Dukungan					
2.5 Setiap informasi diterima oleh pimpinan	5	4	3	2	1
2.6 Setiap informasi diterima oleh rekan kerja	5	4	3	2	1
Rasa Positif					
2.7 Saya berani memberikan gagasan yang bersifat membangun	5	4	3	2	1
2.8 Saya merasa pendapat saya dipertimbangkan oleh pimpinan	5	4	3	2	1
Pengetahuan					
2.9 Saya mempunyai pengetahuan yang cukup untuk memberikan informasi	5	4	3	2	1
2.10 Saya mampu menyampaikan informasi dengan banyak sumber	5	4	3	2	1
Keterampilan					
2.11 Saya mempunyai keberanian berkomunikasi secara lisan pada jajaran karawan	5	4	3	2	1
2.12 Saya mempunyai keberanian berkomunikasi secara lisan dengan pimpinan	5	4	3	2	1
Sikap					
2.13 Setiap ada informasi saya akan sampaikan pada orang lain	5	4	3	2	1
2.14 Saya berusaha menjadi karyawan yang profesional dalam berkomunikasi	5	4	3	2	1

INDIKATOR - INDIKATOR MOTIVASI

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN MOTIVASI	PENILAIAN				
Perilaku Karyawan	5	4	3	2	1
3.1 Saya berkerja keras untuk mendapatkan jaminan karier diperusahaan					
3.2 Saya berkerja keras untuk mendapatkan promosi jabatan					
Usaha Karyawan					
3.3 Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan					
3.4 Saya menyukai pekerjaan saya					
Kegigihan Karyawan					
3.5 Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam berkerja					
3.6 Saya siap menerima tanggung jawab yang tinggi					
Keinginan Untuk Berprestasi					
3.7 Saya berusaha menjadi karyawan terbaik					
3.8 Saya merasa perlu pengetahuan lebih					
Keinginan Untuk Melakukan Perbaikan					
3.9 Jika ada salah, saya segera memperbaiki					
3.10 Saya berusaha untuk selalu memperbaiki dalam pekerjaan					
Keinginan Untuk Perubahan					
3.11 Saya berkeinginan untuk menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang					
3.12 Prinsip saya, perubahan dilakukan dari dalam diri sendiri					
Keinginan Untuk Senantiasa Meningkatkan Kemampuan Kerja					
3.13 Dalam bekerja, saya selalu belajar dari rekan kerja senior					
3.14 Saya selalu belajar untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi					
Keinginan Untuk Meningkatkan Pengetahuan					
3.15 Saya melanjutkan studi karena ingin dapat pengetahuan yang membantu persoalan di dalam perusahaan					
3.16 Saya mengikuti seminar kerja untuk mendapatkan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan					

INDIKATOR - INDIKATOR LINGKUNGAN KERJA

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA	PENILAIAN				
Hubungan Kerja					
4.1. Saya sependapat bahwa hubungan kerja akan memudahkan tercapainya tujuan	5	4	3	2	1
4.2. Saya selalu berhubungan baik dengan rekan kerja	5	4	3	2	1
Suasana Kerja					
4.3. Bagi saya suasana kerja yang tenang akan tercipta suasana kerja yang nyaman	5	4	3	2	1
4.4. Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan	5	4	3	2	1
Tersedianya Fasilitas					
4.5. Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	5	4	3	2	1
4.6. Kelengkapan suatu fasilitas akan menunjang proses kerja	5	4	3	2	1
Kesejahteraan					
4.7. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan	5	4	3	2	1
4.8. Menurut saya kesejahteraan mampu memenuhi kebutuhan hidup	5	4	3	2	1
Pengawasan					
4.9. Perusahaan menerapkan pengawasan kerja yang extra pada setiap karyawan	5	4	3	2	1
4.10. Menurut saya pengawasan kerja yang ketat akan mudah tercapainya tujuan	5	4	3	2	1
Ada Rasa Aman Dari Pegawai					
4.11. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya berkerja dengan nyaman	5	4	3	2	1
4.12. Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan	5	4	3	2	1

Lampiran 2. Surat Balasan Izin Riset



Deli Serdang, 21 Agustus 2019

Nomor : 09.01/05/08/2019/1326
Lampiran : -
Perihal : Konfirmasi Mohon Izin Riset an. Hakim Fachrezi

Kepada Yth.

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Di-
TEMPAT

Menindaklanjuti surat Direktur Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 556/II.3- AU/UMSU-PPs/F/2019 tanggal 19 Juli 2019 perihal mohon izin riset, disampaikan bahwa PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu **menyetujui** permohonan dimaksud. Kegiatan riset dilaksanakan mulai tanggal 26 Agustus 2019 s.d 25 September 2019 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Melapor ke Dinas Human Resources PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Kualanamu terlebih dahulu melalui nomor telepon (061 88880300 – ext 8346);
2. Pelaksanaan riset akan dibantu oleh unit Human Resources & General Affairs dan unit Safety, Risk & Quality Control;
3. Mahasiswa yang akan melakukan riset wajib patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku;
4. Apabila terjadi kecelakaan kerja pada waktu kegiatan riset, PT Angkasa Pura II (Persero) tidak bertanggung jawab secara materil, dan merupakan tanggung jawab universitas pengirim;
5. Mahasiswa yang melakukan riset disarankan untuk diasuransikan terlebih dahulu;
6. Mahasiswa yang melakukan riset **wajib** menyerahkan hasil riset ke PT Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Kualanamu.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PLT. SENIOR MANAGER OF FINANCE & HUMAN
RESOURCES



RAMEDAWATI SINAGA, SE

BRANCH OFFICE:

Kualanamu International Airport : Deli Serdang | Sumatera Utara 20552 | Indonesia P : +6261
888 80300 | F : +6261 7955146 | www.angkasapura2.co.id

X1.13	Pearson Correlation	,522**	,402**	,410**	,578**	,276	,397**	,287	,252	,210	,181	,348*	,346*	1	,371*	,704**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,007	,000	,077	,009	,066	,108	,182	,252	,024	,025		,016	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.14	Pearson Correlation	,502**	,372*	,341*	,234	,169	,194	,000	,109	,220	,105	,083	,084	,371*	1	,499**
	Sig. (2-tailed)	,001	,015	,027	,135	,285	,219	1,000	,493	,161	,508	,602	,596	,016		,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Jumlah_X1	Pearson Correlation	,505**	,645**	,747**	,720**	,513**	,653**	,536**	,474**	,558**	,485**	,510**	,510**	,704**	,499**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,002	,000	,001	,001	,001	,000	,001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2.6	Pearson Correlation	,397**	,229	,098	,353*	,566**	1	,447**	,295	,111	,137	,212	,105	,554**
	Sig. (2-tailed)	,009	,144	,538	,022	,000		,003	,058	,484	,386	,179	,510	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.7	Pearson Correlation	,304	,205	,012	-,095	,270	,447**	1	,508**	,183	,321*	,315*	,214	,538**
	Sig. (2-tailed)	,050	,192	,938	,551	,083	,003		,001	,246	,038	,042	,174	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.8	Pearson Correlation	,348*	,212	-,086	,063	,260	,295	,508**	1	,424**	,402**	,394**	,368*	,609**
	Sig. (2-tailed)	,024	,179	,589	,691	,096	,058	,001		,005	,008	,010	,017	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.9	Pearson Correlation	,534**	,132	,213	,258	,108	,111	,183	,424**	1	,490**	,605**	,440**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,404	,175	,098	,497	,484	,246	,005		,001	,000	,004	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.10	Pearson Correlation	,263	,186	,529**	,276	,188	,137	,321*	,402**	,490**	1	,506**	,381*	,690**
	Sig. (2-tailed)	,092	,237	,000	,077	,234	,386	,038	,008	,001		,001	,013	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.11	Pearson Correlation	,238	,064	,224	,245	,230	,212	,315*	,394**	,605**	,506**	1	,324*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,130	,686	,154	,117	,142	,179	,042	,010	,000	,001		,036	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X2.12	Pearson Correlation	,303	,401**	,198	,210	,230	,105	,214	,368*	,440**	,381*	,324*	1	,602**

	Sig. (2-tailed)	,051	,008	,209	,182	,142	,510	,174	,017	,004	,013	,036		,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Jumlah_X2	Pearson	,597**	,505**	,488**	,500**	,576**	,554**	,538**	,609**	,651**	,690**	,631**	,602**	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Z.13	Pearson	,392*	,402**	,284	,116	,282	,120	,392*	,196	,371*	,506**	,562**	,350*	1	,145	,521**	,405**	,642**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,010	,008	,069	,463	,071	,450	,010	,213	,015	,001	,000	,023		,360	,000	,009	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	41	42
Z.14	Pearson	,285	,243	,314*	,347*	,306*	,272	,219	,159	,272	,224	,181	,435**	,145	1	,285	,079	,522**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,068	,121	,043	,024	,049	,082	,163	,314	,082	,154	,252	,004	,360		,068	,624	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	41	42
Z.15	Pearson	,266	,228	,528**	,349*	,285	,457**	,065	,268	,392*	,348*	,375*	,247	,521**	,285	1	,315*	,623**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,089	,147	,000	,024	,067	,002	,682	,086	,010	,024	,014	,115	,000	,068		,045	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	41	42
Z.16	Pearson	,268	,429**	,255	,432**	,289	,313*	,316*	,076	,082	,040	,385*	,251	,405**	,079	,315*	1	,559**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,090	,005	,108	,005	,067	,047	,044	,638	,610	,804	,013	,114	,009	,624	,045		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Jumlah_Z	Pearson	,553**	,608**	,524**	,664**	,572**	,601**	,526**	,517**	,568**	,548**	,537**	,586**	,642**	,522**	,623**	,559**	1
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	41	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y.13	Pearson	,125	,216	,067	,210	,003	,166	,164	,188	,147	-,064	,241	,430**	1	,446**	,945**	,096	,531**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,431	,169	,673	,182	,984	,293	,301	,233	,352	,686	,124	,005		,003	,000	,546	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.14	Pearson	,177	,144	-,090	,048	-,010	,274	,102	,145	,028	,139	,250	,485**	,446**	1	,491**	,241	,459**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,262	,364	,572	,765	,950	,079	,521	,359	,861	,379	,110	,001	,003		,001	,124	,002
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.15	Pearson	,205	,197	,107	,218	,018	,192	,205	,224	,178	-,040	,316*	,459**	,945**	,491**	1	,098	,584**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,192	,210	,501	,165	,909	,224	,192	,154	,259	,804	,042	,002	,000	,001		,539	,000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y.16	Pearson	,283	,399**	,229	,089	,112	-,047	,203	,316*	,334*	,336*	,370*	,338*	,096	,241	,098	1	,495**
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,069	,009	,144	,575	,481	,765	,196	,041	,031	,030	,016	,029	,546	,124	,539		,001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Jumlah_Y	Pearson	,566**	,458**	,511**	,450**	,472**	,530**	,532**	,559**	,558**	,513**	,574**	,554**	,531**	,459**	,584**	,495**	1
	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001	,003	,002	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,001	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Komunikasi (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	50,4762	33,573	,386	,841
X1.2	50,3095	32,073	,550	,829
X1.3	50,3095	31,634	,682	,821
X1.4	50,4286	32,446	,656	,824
X1.5	50,3095	34,073	,414	,838
X1.6	50,2619	33,174	,581	,829
X1.7	50,2143	34,172	,448	,836
X1.8	50,4762	34,695	,380	,840
X1.9	50,3810	33,461	,460	,835
X1.10	50,2857	34,551	,390	,839
X1.11	50,2381	34,674	,426	,837
X1.12	50,3810	34,242	,415	,838
X1.13	50,3810	31,607	,624	,824
X1.14	50,3333	33,740	,384	,841

Lampiran 8. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	44,4524	28,693	,505	,799
X2.2	43,9524	28,827	,375	,811
X2.3	44,0238	28,853	,350	,814
X2.4	43,8810	29,181	,382	,809
X2.5	43,8810	29,522	,498	,802
X2.6	43,9286	28,653	,443	,804
X2.7	43,7619	28,479	,413	,807
X2.8	43,9524	27,754	,496	,799
X2.9	44,0476	27,656	,554	,794
X2.10	44,0238	26,999	,596	,790
X2.11	43,9286	27,922	,532	,796
X2.12	43,9048	28,283	,501	,799

Lampiran 9. Uji Reliabilitas Motivasi (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	97,6
	Excluded ^a	1	2,4
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	54,9512	30,498	,462	,859
Z.2	54,9756	29,824	,519	,857
Z.3	55,0488	30,748	,481	,859
Z.4	55,0976	29,740	,593	,853
Z.5	54,9512	30,598	,489	,858
Z.6	55,0244	30,024	,516	,857
Z.7	54,9512	30,698	,430	,861
Z.8	55,0244	30,224	,449	,860
Z.9	55,0488	29,998	,515	,857
Z.10	55,0976	30,090	,494	,858
Z.11	55,0244	30,474	,486	,858
Z.12	55,0488	29,648	,529	,856
Z.13	55,0488	29,448	,600	,853
Z.14	55,0000	30,650	,425	,861
Z.15	54,9756	29,724	,577	,854
Z.16	54,6098	29,044	,444	,863

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,819	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	62,9762	26,609	,500	,806
Y.2	62,8333	27,215	,383	,812
Y.3	62,7857	26,221	,415	,809
Y.4	62,5476	26,351	,333	,815
Y.5	62,5476	26,742	,383	,811
Y.6	62,7381	25,418	,410	,811
Y.7	62,8571	25,784	,428	,808
Y.8	62,8333	25,362	,451	,807
Y.9	62,7619	25,503	,454	,807
Y.10	62,6190	26,388	,424	,809
Y.11	62,6429	25,650	,481	,805
Y.12	62,7857	25,587	,452	,807
Y.13	62,6190	26,095	,437	,808
Y.14	62,8571	26,760	,365	,812
Y.15	62,5714	25,666	,495	,804
Y.16	62,9524	26,876	,418	,810

Lampiran 11. Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

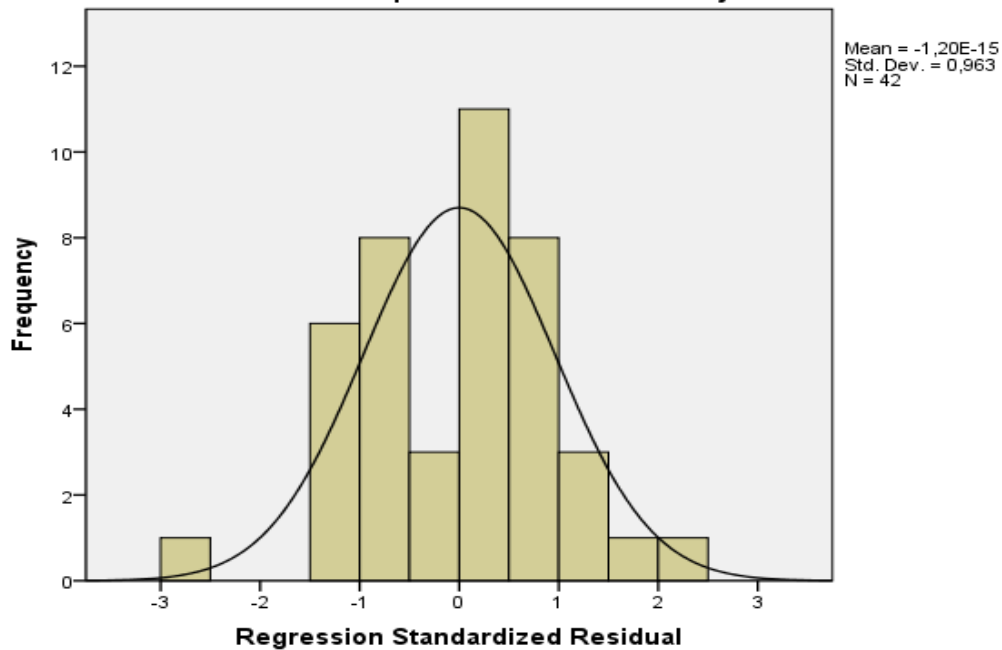
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,17576625
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,594
Asymp. Sig. (2-tailed)		,872

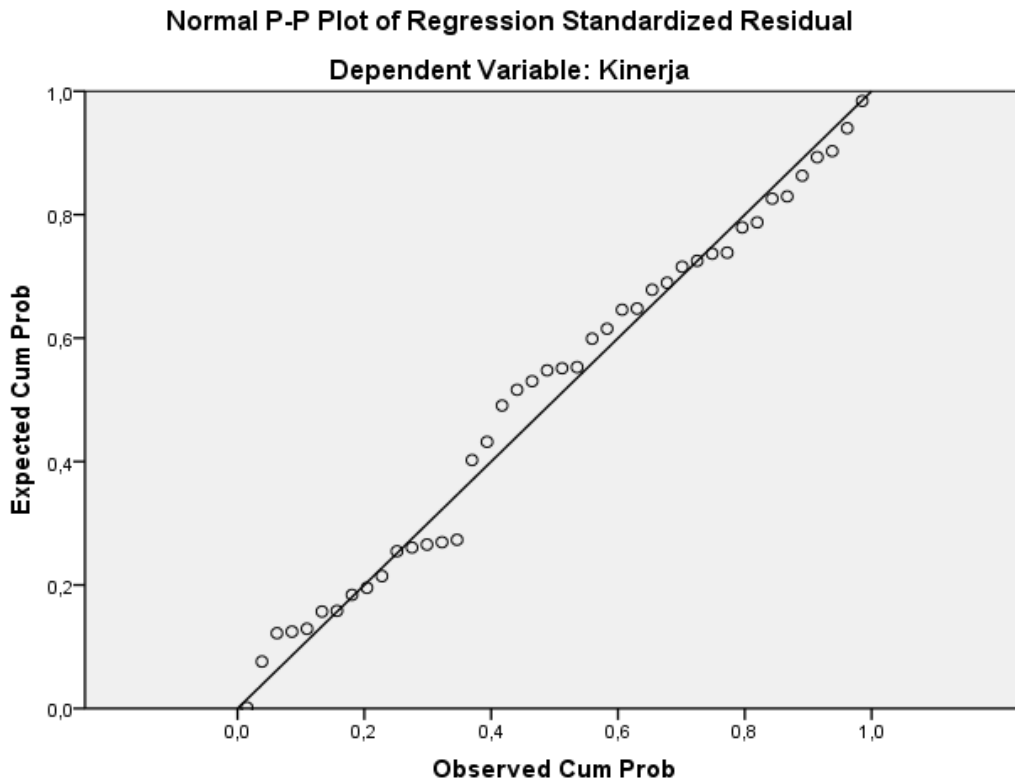
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram

Dependent Variable: Kinerja





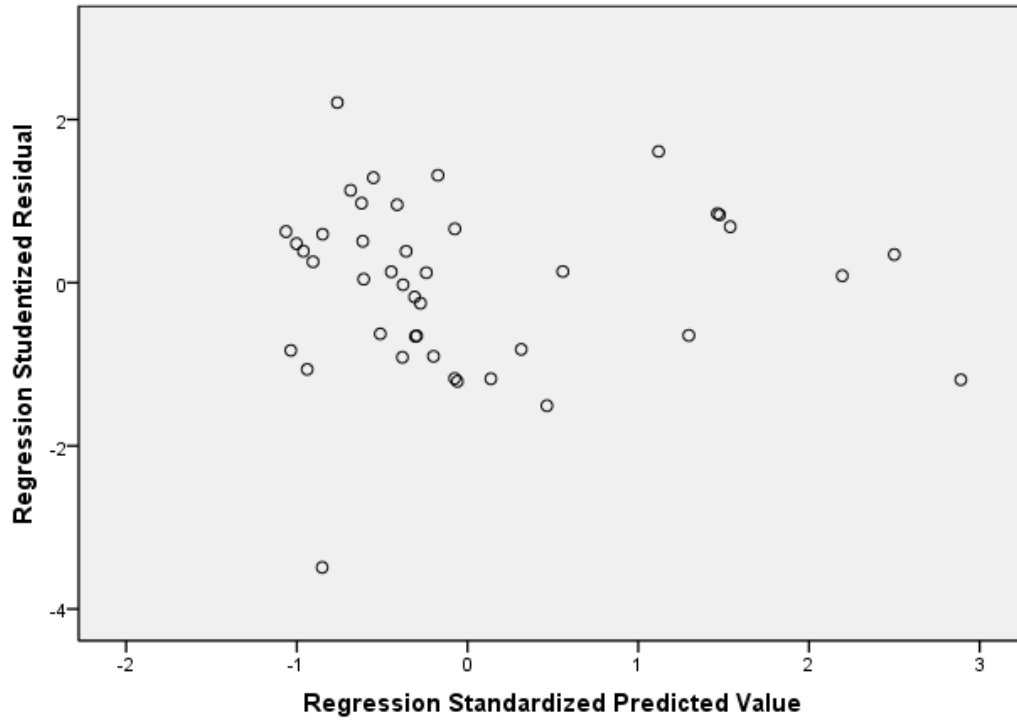
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,295	3,654		4,460	,000		
Komunikasi	,154	,083	,175	1,844	,073	,468	2,137
Lingkungan_Kerja	,262	,097	,279	2,706	,010	,399	2,508
Motivasi	,508	,109	,545	4,671	,000	,311	3,212

a. Dependent Variable: Kinerja

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 12. Uji Analisis Jalur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,673	3,32938

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMUNIKASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,990	4,964		2,617	,013
KOMUNIKASI	,373	,107	,397	3,478	,001
LINGKUNGAN_KERJA	,527	,115	,523	4,580	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,839	,826	2,26002

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi, Lingkungan_Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,295	3,654		4,460	,000
Komunikasi	,154	,083	,175	1,844	,073
Lingkungan_Kerja	,262	,097	,279	2,706	,010
Motivasi	,508	,109	,545	4,671	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 13. Product Moment (r tabel)

n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan		n	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.226	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	10	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	12	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	15	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	17	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	20	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	30	0.113	0.148
18	0.468	0.606	42	0.304	0.389	40	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	50	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	60	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	0	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Sumber : Sugiyono (2016)

Lampiran 14. Titik Presentase Distribudi t (df – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Sumber : Arikunto (2010)

Titik Persentase t (df = 41 – 80)

df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hakim Fachrezi

Tempat/Tgl Lahir : Lidah Tanah/ 27 Desember 1994

Jenis Kelamin : Laki – Laki

Agama : Islam

Status : Lajang

No Hp/ WA : 082360909505

Email : hakimfachrezi2794@gmail.com

Alamat : Dusun II, Desa Lidah Tanah, Kec. Perbaungan, Kab. Serdang Bedagai, Prov. Sumatera Utara



PENDIDIKAN FORMAL

2000 – 2006 : SD Negeri 101950 Lidah Tanah

2006 – 2009 : MTS. Alwashliyah 16 Perbaungan

2009 – 2012 : SMA Negeri 1 Perbaungan

2012 – 2017 : Universitas Islam Sumatera Utara