



Vol: 5 No 1 Tahun 2024

E-ISSN: 2775-2216

Diterima Redaksi: 11-05-2024 | Revisi: 28-05-2024 | Diterbitkan: 27-06-2024

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) UNIT KEBUN TORGAMBA

Irwantha Sihombing¹, Agus Rahman Alamsyah², Ike Kusdyah Rahmawati³

¹Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

²Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

³Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

¹sihombingirwantha@gmail.com, ²agusra@asia.ac.id, ³ike.kusdyah@asia.ac.id

ABSTRAK

Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi merupakan aset perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Perusahaan senantiasa menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan maka perlu mengetahui apa yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh motivasi, komunikasi, dan fasilitas kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba. Populasi penelitian sebanyak 85 sampel. Responden yang dipilih dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Adapun data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi, komunikasi, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employees as human resources are company assets that affect the company's vision and mission. The company wants the performance of its employees to be good, thus increasing the contribution of employees to find out what causes employee performance to increase. This study is related to how the influence of motivation, communication, and facilities affect the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Torgamba Plantation Unit. The research population was 85 samples. Respondents were selected using convenience sampling technique. The data obtained were analyzed using descriptive analysis and Statistical

Product and Service Solutions (SPSS) analysis. The results of this study indicate that motivation has a positive and insignificant effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance, work facilities have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously motivation, communication, and work facilities have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Torgamba Estate Plantation Unit.

Keywords: *Motivation, Communication, Work Facilities, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Sektor industri kelapa sawit merupakan salah satu kegiatan industri yang menyerap banyak tenaga kerja dan salah satu sumber pendapatan dari petani sawit. Tenaga kerja perkebunan kelapa sawit juga salah satu faktor produksi yang menyerap biaya yang cukup besar sehingga perlu upaya untuk meningkatkan efisiensinya. Sebagai industri padat karya, jutaan masyarakat pun bergantung pada sektor kelapa sawit. Industri perkebunan sawit mampu menyerap hingga 4,2 juta tenaga kerja langsung dan 14,3 juta tenaga kerja tidak langsung. Sementara kebun sawit yang dikelola petani swadaya mampu menyerap 4,6 juta orang. (Munthe, 2021). Maka dari itu, pembangunan sektor kelapa sawit terus didorong untuk menciptakan lapangan kerja yang layak sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat (Pulungan dan Astuti, 2021). Pembangunan sektor kelapa sawit tidak terlepas dari faktor kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta bagaimana mengelola sumber daya yang belum menguasai *job desk* hingga mereka memahami apa tujuan dan fungsi dari pekerjaan yang dilakukan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk memajukan perusahaan terutama perusahaan di bidang perkebunan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak, pemikir serta perencana dalam kegiatan perusahaan. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk

menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai (Ginting, 2018). Sumber daya manusia saat ini tidak hanya dipandang sebagai sumber daya belaka didalam perkembangan terbaru memandang sumber daya manusia lebih berupa modal atau aset bagi organisasi dengan istilah *Human Capital* yang tidak hanya dilihat sekedar aset utama, tetapi aset bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan dianggap sebagai *liability* (beban) (Susan, 2019).

Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi merupakan aset perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi perusahaan. Karenanya diperlukan keselarasan antara strategi pengembangan secara umum dan perencanaan sumber daya manusia yang tepat, dan untuk mewujudkan hal tersebut maka perusahaan harus memastikan setiap karyawan memberikan kinerja yang sesuai dengan target yang diberikan perusahaan (Hakim, 2019).

Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman, oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi (Husaini, 2017). Kinerja disebut juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban

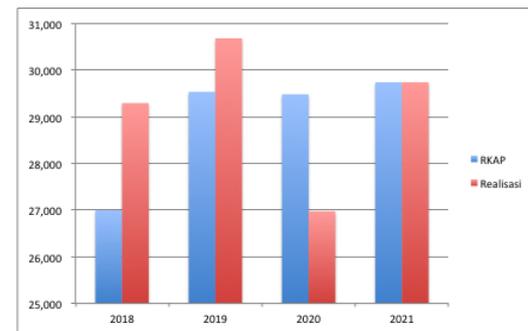
perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. (Hasibuan, 2011).

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Keberhasilan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Kinerja memiliki makna yang luas, tidak hanya mengenai soal hasil kerja, melainkan juga mengenai dari proses kerja yang berlangsung. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut biasa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan. Berikut adalah fenomena yang terjadi di lapangan sebelum dilakukan penelitian. Kinerja pada unit usaha perkebunan menggunakan nilai Rencana Kegiatan Anggaran Perusahaan (RKAP) yang harus dicapai selama satu tahun berjalan. RKAP merupakan bagian jangka pendek dari RJP (Rancangan Jangka Panjang). RKAP Kebun Torgamba pada 4 tahun terakhir menunjukkan ketidakkonsistenan.

Pada tahun 2018 sampai dengan 2019 menunjukkan realisasi dapat melampaui RKAP dengan nilai realisasi pada tahun 2018 sebesar 29,295 ton/Ha dan pada tahun 2019 yaitu 30,683 ton/Ha tetapi pada tahun 2020 target RKAP yang dibebankan pada

unit tidak tercapai. Realisasi pada tahun 2020 hanya sebesar 26,976 ton/Ha dengan *gap* 8,5% dibawah RKAP. Namun pada tahun 2021 terlihat bahwa realisasi sama dengan nilai RKAP yaitu sebesar 29.740 ton/Ha (Gambar 1).

Gambar 1.1 RKAP dan Realisasi Unit Kebun Torgamba 2018-2021 (Data Produksi Kebun Torgamba, 2022).



sumber: Data RKAP dan Realisasi Kebun Unit Torgamba (2022)

Kinerja tidak luput dipengaruhi oleh sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Kinerja kebun Torgamba dapat dikatakan belum konsisten baik karena masih terdapatnya realisasi yang belum memenuhi rencana RKAP. Hasil pengamatan peneliti, motivasi karyawan yang selama ini bekerja di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba, hanya berdasarkan pada gaji yang diperoleh dan premi (banyaknya penghasilan yang diperoleh oleh karyawan apabila dapat melebihi target yang ditetapkan perusahaan).

Perusahaan menetapkan adanya pelatihan dan jaminan hari tua yang berlaku, tetapi selama ini karyawan tidak termotivasi untuk memperoleh hal tersebut, karyawan khususnya pemanen hanya fokus pada capaian gaji dan premi yang diperoleh dikarenakan banyaknya karyawan pelaksana yang sudah mengetahui tugas kerja masing-masing selain itu juga banyak

karyawan yang malas mengikuti pelatihan karena biaya perjalanan dinas yang dirasa kurang dan kurang termotivasi dengan jaminan hari tua dikarenakan tunjangan yang diberikan tidak sepadan dengan pengabdian yang diberikan kepada perusahaan selama ini.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan bekerja sesuai dengan job description yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terlihat melalui kinerja dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang kurang, maka akan terlihat dari penurunan kinerja dari hari-hari sebelumnya (Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair, 2020). Penelitian Faraby (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rendahnya motivasi karyawan mengakibatkan karyawan tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan mudah putus asa apabila gagal memenuhi harapan perusahaan (Ghaffari, dkk 2017).

Dari penelitian diatas terjadi gap hasil yang terjadi terhadap penelitian Syawal (2020) yang menyatakan bahwa motivasi karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Abdullah (2018) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Masalah lainnya yang ditemui penulis yaitu komunikasi yang terjalin di perusahaan antara karyawan dan pimpinan hasil pengamatan peneliti sedikit terjadi gap. Atasan dan bawahan terutama karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana sering terjadi komunikasi kurang harmonis, hal ini dikarenakan dari pengalaman sebelumnya dari pola kepemimpinan yang dahulu dianggap terlalu otoriter, sehingga karyawan sungkan untuk berbicara terbuka dengan pimpinan, lebih banyak diam dan tidak terbuka dengan situasi dan kondisi yang sebenarnya. Jarak

status pimpinan dan karyawan terlalu jauh, dan cenderung tidak dekat, sehingga terkadang ada permasalahan yang terjadi, pimpinan kurang bisa memahami, mengingat adanya komunikasi yang kurang akrab. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan menjalani interaksi anantara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak akan mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para pemimpin tidak dapat memberikan instruksi.

Mangkunegara (2012) menyatakan komunikasi didefinisikan pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Welch (2011) komunikasi didefinisikan sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar menatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian.

Robbins (2013) mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.

Rochim (2011) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin intens dan intern komunikasi yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerja.

Utamajaya & Sriathi (2015) mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kerja karyawan. Kinerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang baik, bagaimana

karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya. Hasil penelitian tersebut memiliki gap dengan penelitian Manurung dan Riandani (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba, rata-rata berada di lokasi kebun dan salah satu fasilitasnya adalah tempat tinggal. Tempat tinggal adalah bagian dari fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang beroperasi di area unit. Berdasarkan pengamatan peneliti, fasilitas perusahaan kelapa sawit sejenis, biasanya karyawan banyak diberikan fasilitas yang menunjang, seperti fasilitas antar jemput sekolah anak, tempat bermain, penitipan anak, sarana olahraga, selain rumah tinggal.

Hal yang ditemui di lapangan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba, masih ditemukan fasilitas perlengkapan kerja seperti rumah dinas yang belum semuanya dengan bangunan beton, ada yang masih menggunakan papan kayu, fasilitas lain juga belum mumpuni yaitu fasilitas sosial seperti lapangan atau areal untuk olahraga. Fasilitas kerja sebagai penunjang dalam proses bekerja bagi karyawan, sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan yang selama ini terjadi.

Menurut Suad Husnan (2002) Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja yang disediakan oleh suatu perusahaan akan sangat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak kepada produktivitas kerja pegawai. Fasilitas yang diharapkan oleh pegawai adalah ketersediaan fasilitas kerja yang layak serta dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Angraeni dkk, 2018).

Hendri, dkk (2021) menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan penelitian Sukrin dan Ilham (2021) bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan, sehingga apabila fasilitas kerja terpenuhi maka kinerja karyawan dapat meningkat. Tetapi hasil penelitian tersebut terjadi gap dengan penelitian Yani (2021) bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa teori dan fakta yang ada, perlu dilakukan penelitian secara mendalam tentang pengaruh motivasi, komunikasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab (Fachrezi dan Hazmanan Khair, 2020).

Menurut Hasibuan (2018) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Kadarisman (2012) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (needs), dorongan untuk berbuat atau bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals). Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut

Harianja (2002) motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Motivasi karyawan ditentukan oleh tujuannya. Penggerak motivasi karyawan menimbulkan pengaruh perilaku individu karyawan yang bersangkutan. Menurut Kadarisman (2012) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (needs), dorongan untuk berbuat atau bertindak (drives), dan tujuan yang diinginkan (goals).

Kebutuhan adalah sesuatu yang harus dipenuhi oleh manusia sehingga mempengaruhi berperilaku, berbuat, dan bertindak contohnya gaji, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan. Pendorong adalah sesuatu yang mempengaruhi manusia untuk mau berperilaku, berbuat dan bertindak contohnya yang dapat mempengaruhi mendorong manusia contohnya rasa aman dalam bekerja, mengembangkan diri, menggunakan cara baru dalam bekerja. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai atau yang di inginkan sehingga mempengaruhi manusia dalam berperilaku, berbuat, dan bertindak contohnya kebijakan atasan, adil, adanya penghargaan atas prestasi kerja (Oktavianus, 2018).

Indikator motivasi kerja menurut Kadarisman (2012) yaitu adanya kebutuhan (needs) yang terbagi menjadi 1) gaji yang sepadan, 2) jaminan kesehatan, dan 3) jaminan hari tua. Pendorong (drives) yang terbagi menjadi 1) rasa aman dalam bekerja, 2) mengembangkan diri untuk berkarir, dan 3) menggunakan cara baru. Tujuan (goals) yang terbagi menjadi 1) adanya kebijakan yang ditentukan oleh atasan, 2) mendapatkan keadilan di segala bidang, dan 3) adanya penghargaan atas prestasi kerja.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2013): 1) Prinsip Partisipasi: Dalam upaya memotivasi kerja,

pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. 2) Prinsip Komunikasi: Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai, akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan: Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang: Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. 5) Prinsip Memberi Perhatian: Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2 Komunikasi

Menurut Eugene (2014) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani (2010) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan symbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikasikan). Komunikasi merupakan suatu proses melalui individu dengan organisasi dan masyarakat dalam menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan torang lain (Ololube, 2015). Devina & Anu (2015) menyatakan komunikasi memainkan peran terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja

karyawan akan membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi juga.

Menurut Mangkunegara (2013) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Maka indikator-indikator komunikasi antara lain adalah: 1) Kemudahan dalam memperoleh komunikasi: Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain. 2) Intensitas komunikasi: Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi. 3) Efektivitas komunikasi: Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator. 4) Tingkat pemahaman pesan: Seseorang dapat memahami apa yang disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengartikan dan memahami pesan yang akan disampaikan. 5) Perubahan sikap: Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Supardi (2013) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan

komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menulis sesuai, di dalamnya juga tercakup pengertian. Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang didalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi intern, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang didapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

Pentingnya komunikasi organisasi, menurut Wursanto (2014) komunikasi sangat penting dalam rangka meningkatkan kelancaran kantor. Pentingnya komunikasi kantor dapat dilihat dalam hal-hal berikut: Menimbulkan rasa kesetia kawan dan loyalitas antara: Para bawahan dengan atasan/pimpinan, bawahan dengan bawahan, atasan dengan atasan, pegawai dengan kantor/instansi yang bersangkutan, meningkatkan moral dan disiplin yang tinggi para pegawai, dengan mengadakan komunikasi semua jajaran pimpinan dapat mengetahui keadaan bidang yang menjadi tugasnya, sehingga akan berlangsung pengendalian operasional yang efisien.

Dengan komunikasi semua pegawai dapat mengetahui kebijaksanaan, peraturan-peraturan, ketentuan-ketentuan, yang telah ditetapkan oleh pimpinan, dengan komunikasi, semua informasi, keterangan-keterangan yang dibutuhkan oleh para pegawai dapat dengan cepat diperoleh, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap semua pegawai, menimbulkan adanya saling pengertian di antara para pegawai dan saling menghargai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, meningkatkan kerja sama (team work) di antara para pegawai, semuanya itu akhirnya akan meningkatkan semangat di kalangan para pegawai, komunikasi merupakan suatu cara untuk memperoleh keterangan yang diperlukan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Fungsi ini antara lain dapat dipenuhi dengan cara latihan secara periodik, buku-buku pedoman, coaching setiap hari, perintah-perintah, Komunikasi adalah suatu cara untuk menjelaskan perspektif perspektif/penglihatan-penglihatan dan hal-hal yang diharapkan dari suatu tanggung jawab. Komunikasi yang efektif mencakup pengirim dan penerima pesan-pesan yang akurat dan dapat dimengerti dengan jelas antara manajemen dan para bawahannya dalam proses dua arah.

Menurut Wibowo (2010) dalam komunikasi yang efektif perlu diingat langkah-langkah berikut: Mempunyai gagasan yang jelas tentang pesan yang akan disampaikan, gagasan harus disampaikan komunikasi dalam bentuk yang sesuai, bila mungkin dalam bahasa si penerima, memilih medium komunikasi yang paling sesuai, misalnya telepon/fax, e-mail, rapat/peretemuan, memo atau laporan, memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, namun demikian harus disadari bahwa dalam analisis akhirnya tanggung jawab untuk mengartikan isi pesan ada pada penerima. memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ke tujuan, hal ini lebih mudah dalam komunikasi dua arah.

2.3 Fasilitas Kerja

Menurut Wahyuni (2014) bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (Moenir, 2016). Fasilitas adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran, yang manfaatnya menunjang tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Abdulla, 2018). Adapun pengertian lain dari fasilitas adalah sesuatu yang berupa alat, benda, maupun uang dan lainnya yang dapat memudahkan menunjang serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Ganie & Abidin, 2017). Dengan fasilitas kerja yang baik, akan timbulkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga hal itulah yang mendorong semangat kerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, Moenir (2000) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut: a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu. b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa. c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin. d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin. e. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya. f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkeentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

Selanjutnya menurut Moenir (2016) fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaannya (utilization) terdiri dari 3 golongan, yaitu:

1) Peralatan Kerja: yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.

2) Perlengkapan Kerja: yaitu semua jenis bendayang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture;

3) Perlengkapan bantu atau fasilitas: yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

Indikator Fasilitas Kerja Ada beberapa indikator – indikator fasilitas kerja menurut (Moenir, 2016) yaitu: 1. Fasilitas alat kerja 2. Fasilitas perlengkapan kerja 3. Fasilitas sosial. Fasilitas alat kerja adalah yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya. Sedangkan fasilitas perlengkapan kerja adalah Yaitu semua jenis bendayang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture (Moenir, 2016); Fasilitas Sosial merupakan sarana/prasarana, perlengkapan atau alat-alat yang dapat digunakan untuk kepentingan bersama dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari (SE Menteri BUMN, 2021)

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh

karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2013) lebih lanjut mendefinisikan kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis (2016) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Mathis (2016) menyatakan bahwa standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Martoyo (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan. Mathis (2016) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standart dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2013) adalah 1) Faktor Individu: Menurut Mangkunegara (2013) secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara

fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. 2) Faktor Kepemimpinan: meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai. 3) Faktor Lingkungan Organisasi: Menurut Mangkunegara (2013) faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

4) Komunikasi: Karyawan mengharapkan bos yang suportif, yaitu memiliki karakter : pengertian, fleksibel dan dapat dipercaya. Hal ini akan mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dan berkomunikasi dalam pekerjaannya. 5) Bonus dan Insentif (kompensasi)

Indikator kinerja menurut Swanson dan Holton yang dikutip oleh Keban (2014) mengemukakan bahwa, kinerja pegawai secara individu dapat dilihat dari apakah misi dan tujuan pegawai sesuai dengan misi lembaga, apakah pegawai menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah pegawai mempunyai kemampuan mental, fisik, emosi dalam bekerja, dan apakah mereka memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam bekerja.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan yaitu: 1) Faktor kemampuan secara psikologis: faktor ini terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. 2) Lingkungan kerja: Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan. Penilaian Kinerja

Menurut Fajar (2014) karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi atribut, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Menurut Fajar (2014) ada beberapa teknik untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Metode-metode penilaian kinerja antara lain berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional. Berbagai metode penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Penetapan tujuan (goal setting) atau manajemen berdasarkan sasaran (Management by Objectives = MBO) Menurut Mangkunegara (2013) “Metode tersebut banyak sekali digunakan baik di sektor swasta maupun pemerintah. Proses MBO meliputi tahap- tahap berikut ini”: Penetapan tujuan atau sasaran yang jelas, mengembangkan suatu rencana tindakan yang menunjukkan bagaimana sasaran dicapai, mengizinkan para karyawan untuk menerapkan rencana tindakan, mengukur pencapaian sasaran, melakukan tindakan koreksian bila diperlukan, menetapkan sasaran-sasaran baru untuk masa yang

datang. Pada langkah terakhir ini keterlibatan bawahan dan atasan dalam penetapan tujuan atau sasaran mungkin berubah. Bawahan yang berhasil mencapai sasaran yang ditetapkan bisa diperkenankan berpartisipasi lebih banyak dalam proses penetapan sasaran di masa mendatang.

Manajemen harus mempunyai komitmen yang jelas terhadap proses agar sistem MBO dapat terlaksana efektif. Rata-rata sistem MBO membutuhkan waktu dua tahun sesudah penerapannya, baru terlaksana dengan efektif.

2) Pendekatan Standar Kerja. Menurut Mangkunegara (2013) “Metode ini biasanya digunakan untuk mengevaluasi karyawan di bagian produksi. Hal itu meliputi penetapan standar atau suatu tingkat output yang diharapkan dan kemudian prestasi masing-masing karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Metode ini didasarkan pada faktor-faktor yang obyektif”.

3) Penilaian Berbentuk Uraian. Menurut Mangkunegara (2013) “Suatu metode penilaian prestasi yang pihak penilai mempersiapkan suatu pernyataan berbentuk tulisan yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, dan prestasi masa lalu setiap karyawan”.

4) Penilaian Peristiwa Kritis (Critical-Incident Appraisal). Menurut Mangkunegara (2013) “Metode penilaian ini mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan-catatan ini disebut peristiwa kritis. Peristiwa-peristiwa diklasifikasikan menjadi berbagai kategori seperti pengendalian bahaya keamanan, pengawasan sisa bahan atau pengembangan karyawan. Metode ini sangat berguna dalam memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengurangi kesalahan kesan terakhir. Kelemahan-kelemahan metode ini adalah bahwa para atasan sering tidak berminat mencatat peristiwa-

peristiwa kritis atau cenderung mengadada dan bersifat subyektif”.

5) Skala Penilaian Grafik (Graphic Rating Scale). Menurut Mangkunegara (2013) “Dengan metode ini pihak penilai memberikan penilaian kepada karyawan yang didasarkan pada faktor-faktor, misalnya kuantitas pekerjaan, ketergantungan, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran, keakuratan kerja dan kerjasama. Metode ini mencakup deretan berupa angka-angka dan uraian secara tertulis”.

6) Checklist. Menurut Mangkunegara (2013) “Dalam metode checklist ini, rater membuat jawaban ya atau tidak terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan perilaku karyawan, misalnya menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Metode ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai biasanya adalah atasan langsung. Metode checklist bisa memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai”.

7) Skala Rating yang Diberi Bobot Menurut Perilaku (Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS). Menurut Mangkunegara (2013) “Metode ini dirancang untuk menilai perilaku-perilaku yang disyaratkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses. Skala ini dikembangkan untuk memberi basil yang bisa digunakan bawahan dalam meningkatkan kinerja dan yang akan memungkinkan atasan lebih nyaman memberikan umpan balik. Penilaian prestasi dengan menggunakan BARS, penilai disyaratkan untuk membaca daftar bobot pada masing-masing skala untuk menemukan kelompok bobot terbaik yang memberikan gambaran perilaku kerja karyawan selama periode evaluasi”.

8) Metode Ranking. Penilai membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan-karyawan lain untuk menentukan siapa yang lebih baik dan kemudian menempatkan setiap karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk.

Sinambela (2014) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

III. KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep merupakan tahapan yang penting dalam sebuah penelitian. Melalui kerangka konsep peneliti dapat menyajikan berbagai parameter penelitian yang terdiri dari permasalahan, uraian permasalahan, variable bebas (independent), variable terikat (dependent) maupun variable lainnya seperti variable penghubung (intervening). Terkait penelitian ini, permasalahan utama adalah kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba.

Variabel bebas (independent) adalah variabel yang nilainya menentukan variabel lain. Dengan kata lain, variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependent. Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja.

Variabel terikat (dependent) adalah variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independent. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu serta kerangka konsep penelitian diatas, maka

peneliti mengajukan hipotesis penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba

H2: Diduga ada pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba

H3: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba

H4: Diduga ada pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang dicirikan dengan metode yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian tentang tujuan penelitian, subyek penelitian, obyek penelitian, sampel data, sumber data, serta metodologinya. Dengan mengacu pada latar belakang penelitian, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Perkebunan Nusantara Unit Kebun Torgamba di Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara, yang membahas tentang motivasi, komunikasi dan fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2 Metode Pengambilan Sampel

Populasi merupakan ruang lingkup yang menjadi sumber data penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti. Menurut Purwanto (2012) mengemukakan bahwa populasi adalah kelompok besar individu yang mempunyai karakteristik umum yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja aktif di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba. Teknik penentuan

sampel dalam penelitian ini adalah convenience sampling, dimana sampel yang diambil berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Berdasarkan data dari Kebun Torgamba tercatat populasi karyawan sebanyak 406 sebagai karyawan aktif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = standar error (0,1)

Berdasarkan rumus slovin dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{406}{1 + (406 \times 0,1^2)} = 80,23$$

Sehingga jumlah sampel penelitian yang akan dilakukan adalah 80,23 sampel tetapi dibulatkan menjadi 85 sampel

4.3 Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji asumsi klasik, uji instrumen penelitian, dengan menggunakan program SPSS untuk mengolah data. Untuk uji hipotesis menggunakan Uji t dan Uji f dan uji determinasi.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pada penelitian ini yang metode yang digunakan yaitu metode Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan sebagai jika nilai signifikansi > 0,05, maka nilai residual berdistribusi

normal, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 5.1 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.11119619
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.063
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkolerasi (hubungan yang kuat) antar variabel independent. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya interkolerasi antar variabel independent (tidak terjadi gejala multikolinieritas). Pada penelitian ini metode yang digunakan menggunakan metode *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan dasar pengambilan jika nilai *Tolerance* >0,10 serta jika nilai VIF <10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

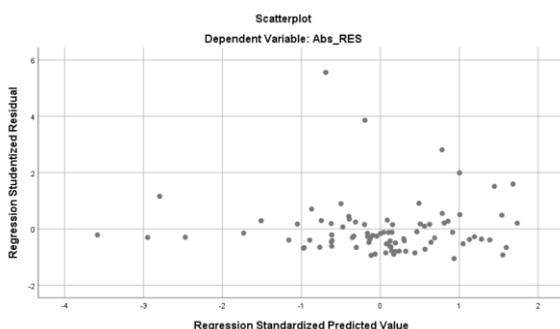
Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	VIF
Motivasi	0,995	1,005
Komunikasi	0,994	1,006
Fasilitas Kerja	0,997	1,003

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 5.17 di atas dapat dilihat nilai *Tolerance* pada variabel motivasi sebesar 0,995, variabel komunikasi 0,994, dan fasilitas kerja sebesar 0,997. Dengan ini nilai *Tolerance* keempat variabel tersebut sesuai dengan syarat kelulusan uji multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* lebih besar 0,100. Pada nilai *VIF* variabel motivasi memiliki nilai 1,005, pada variabel komunikasi sebesar 1,006, pada variabel fasilitas kerja sebesar 1,003. Dengan ini nilai *VIF* keempat variabel tersebut sesuai dengan syarat kelulusan uji multikolinearitas yaitu nilai *VIF* lebih kecil dari 10,000.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan di dalam penelitian ini dikarenakan heteroskedastisitas ini bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier. Salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas berakibat pada sebuah keraguan atau ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan.

Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode Scatterplots dengan dasar pengambilan keputusan uji seperti titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 dan tidak mengumpul di satu titik saja. Penyebaran titik-titik data juga tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik scatterplots berikut ini:



Gambar 5.1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 5.2 di atas menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Uji Glejser juga digunakan untuk memperkuat Uji Scatterplot pada Uji Heteroskedastisitas karena memiliki angka valid yang lebih bisa dijadikan acuan. Dasar pengambilan keputusan pada uji Glejser

ini adalah jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan Uji Glejser pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

NO	Variabel	Nilai Sig.
1	Motivasi (X1)	0,189
2	Komunikasi (X2)	0,500
3	Fasilitas Karyawan (X3)	0,532

Berdasarkan tabel 5.17 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dengan masing-masing nilai pada variabel motivasi 0,189, variabel komunikasi 0,500, dan variabel fasilitas kerja 0,532. Dengan demikian dapat disimpulkan pada penelitian ini bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5.2 Analisis Parsial (Uji t)

Analisis pengaruh secara langsung dibutuhkan untuk menguji pengaruh pada H1 hingga H3. Uji yang diperlukan agar

dapat menjawab hipotesis-hipotesis tersebut yaitu Uji t. Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis linier berganda. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel intervening serta variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri.

Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial adalah sebagai berikut, jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 maka variabel-variabel yang diuji signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya jika nilai signifikansi (sig) lebih dari 0,05 maka variabel-variabel yang diuji tidak signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan yang kedua pada Uji t Parsial adalah menggunakan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dengan rincian sebagai berikut, jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel-variabel yang diuji memiliki pengaruh atau dengan kata lain hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel-variabel yang diuji tidak memiliki pengaruh atau dengan kata lain hipotesis ditolak. Nilai t hitung pada penelitian ini jika menggunakan α 0,05 dan nilai df diketahui bernilai 98 maka akan didapatkan t hitung sebesar 1,984. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4: Hasil Analisis Parsial (Uji T)

No	Hipotesis	Nilai Sig Variabel	Nilai Sig Kelulusan	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Keterangan
1	Pengaruh $X_1 \rightarrow Y$	0,100	0,05	1,663	2,165	Tidak Signifikan
2	Pengaruh $X_2 \rightarrow Y$	0,013	0,05	2,533	2,165	Signifikan
3	Pengaruh $X_3 \rightarrow Y$	0,000	0,05	6,073	2,165	Signifikan

Berdasarkan Uji t Parsial di atas dapat dilihat bahwa variabel X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y tetapi variabel X_2 dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . Dari data tersebut dapat dilihat bahwa hipotesis H_1 , H_2 , H_3 , tidak semuanya memiliki pengaruh positif signifikan. Hipotesis H_2 dan H_3 berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dikarenakan memiliki nilai signifikan $<$ 0,05 dan nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai tabel sebesar

1,988. Akan tetapi Hipotesis H_1 tidak diterima dikarenakan memiliki nilai signifikan $>$ 0,05 dan nilai t hitung $<$ t tabel. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi (X_1) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y) maka hipotesis H_1 ditolak karena nilai signifikan $>$ 0,05 dan nilai t hitung $<$ t tabel dengan nilai t tabel sebesar 1,988. Kemudian komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_2 diterima karena nilai signifikannya 0,013 dan t hitungnya 2,533. Sejalan dengan fasilitas kerja bahwa fasilitas kerja (X_3) berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_3 diterima karena nilai signifikannya 0,000 dan nilai t hitungnya 6,073 sehingga H_3 diterima.

5.2 Analisis Simultan (Uji f)

Uji F dalam analisis regresi terletak pada makna pengaruh yang diberikan variabel (X) terhadap variabel (Y) secara gabungan atau bersama-sama (simultan). Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak (Priyatno, 2008). Hasil analisis secara simultan (F-test) bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $15.907 >$ F tabel sebesar 2,75297 dengan nilai signifikansi dari uji F sebesar $0,000 <$ 0,05, yang berarti bahwa motivasi, komunikasi, dan fasilitas kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai F hitung dengan F tabel, nilai F hitung sebesar $15.907 >$ F Tabel sebesar 2,71, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel Motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

(Y). Pada Tabel 5.15 dapat ditunjukkan nilai Sig 0.000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836.426	3	278.809	15.907	.000 ^b
	Residual	1419.762	81	17.528		
	Total	2256.188	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba
3. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba
4. Motivasi, Komunikasi, dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Unit Kebun Torgamba

6.2 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengisian kuisisioner dengan jumlah minimal responden yang dibutuhkan memerlukan waktu lebih lama dikarenakan beberapa responden yang mengisi kuisisioner memiliki aktivitas lain yang cukup padat sehingga perlu follow up terus menerus.
2. Terdapat beberapa responden yang kurang menanggapi dan tidak membaca kuisisioner yang diberikan secara detail

6.3 Saran

Beberapa saran dari peneliti setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan penelitian selanjutnya agar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan item indikator di dalam variabel yang lebih detail dan memiliki lebih banyak jumlah pertanyaan atas item indikator tersebut agar hasil yang didapatkan lebih tepat sasaran.
2. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) unit kebun Torgamba harus lebih sering memperhatikan hal-hal yang dapat memacu kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulla, M. (2018). Pengaruh Fasilitas Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Efektivitas Proses Mengajar di Madrasah Aliyah di Bontang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* , 6, 163-173.
- Abdullah, Isnaini Diana Putri. 2018. BIMA : Journal of Business and Innovation Management Volume 1 Nomor 1.
- Aidin Bentar, Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini. 2017. ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMAN BOTANI SUKORAMBI (TBS) JEMBER. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 3 No. 1 Juni 2017*.
- Akbar, Ali. 2017. PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PU BINA MARGA PROV. SUL-SEL. Skripsi.. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR.

- Ambarwati, Yuni dan Nanik Suryani. 2014. PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN WONOBOYO KABUPATEN TEMANGGUNG. *Economic Education Analysis Journal*. Vol 3. No. 2.
- Anandita, Septian Ragil, Susi Indriyani, dan Wisnu Mahendri. 2021. PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. ZAM – ZAM JOMBANG). *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol.2 No.3.
- Angraeni, Baharuddin, dan Mattalatta. 2018. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management Volume 3 No.1 2018*.
- Arief Setya Budi, Muhammad Rizky Kusumayudha, Dwizah Riana. 2019. Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*. Volume 19, No. 3.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Brighman, Eugene F., dan Jeol. F. Houston. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Keuangan. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba.
- Devina, U., & Anu, G. (2015). Morale, Welfare measures, Job Satisfaction: The Key Mantras for Gaining Competitive Edge. *International Journal of Physical and Social Sciences*, 2(7), 80–94.
- Edduar Hendri, Adie Kurbani dan Ira Febrianti. 2021. PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Managemant Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 16, No.2, Oktober 2021: 262-279*
- Estiningsih. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal MBIA*. Vol. 17, No. 2, 2018
- Fajar. (2014). *Manajemen Media Massa*. Yogyakarta.
- Faraby, Ichsan Kasnul. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen*. Vol 5, No 2
- Ganie, D., & Abidin, Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama Job Site Binsua (Binungan Suaran). *CAM: Change Agent For Management Journal* , 1, 18-29.
- George Terry. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta. Bina Aksara.
- Ghaffari; Shah; Burgoyne, J; Nazri, M; Salleh, J.(2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99.

- Ginting, Monica Eginta. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR DIREKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN.
- Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen: Vol 3, No. 1, Maret 2020*, 107-119
- Hakim. 2019. PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INJAKAYU TERPADU GUNUNG PUTRI – BOGOR. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi. vol. 2 no. 2.*
- Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat. Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen. Volume 5 No. 1 Maret 2021.*
- Husaini, Abdullah. 2017. PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Jurnal Warta Edisi : 51*
- Husnan, Suad , 2002, *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek* , Yayasan. Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta.
- Izaak, Fitri Devi Lestari, Abdul Rahman Mus, Mapparenta. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika. ol 3, No, 2, Oktober 2019*, pp 15-25
- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. *Metodologi. Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press
- Junaidi. 2018. PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) CABANG BANJARMASIN. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1 (2018)* 1-11
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Keban, Yeremias T. 2014. *Enam Dimensi Startegis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gavamedia
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset. [11 SEP]
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:

- Maswar, Muhammad Jufri dan Zikriati Mahyani. 2020. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal al-Idārah*. Volume 1, No, 1 Februari 2020
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafin.
- Moenir, A.S. 2000. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Moenir, A.S. 2016. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Munthe, Eko Pratama. 2021. ANALISIS PENGARUH PERKEBUNAN KELAPA SAWIT TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI RIAU. Skripsi. USU.
- Oktavianus. 2018. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah). Skripsi. PROGRAM STUDI MANAJEMEN JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI. UNIVERSITAS SANATA DHARMA.
- Ololube, P. N. (2015). Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment. *International Journal of Helsinki Finlandia University*, 18(9), 1–19.
- Priyatmono, Unggul. 2017. PENGARUH MOTIVASI KERJA, FASILITAS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN LINE LEAVIS DI PT KHARISMA BUANA JAYA. Skripsi. JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG.
- Pulungan, Delyana R dan Rini Astuti. 2021. STRATEGI PENGEMBANGAN SDM PERKEBUNAN BERKUALITAS DARI PERGURUAN TINGGI DALAM MENDUKUNG KEBERLANJUTAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT INDONESIA. Konferensi Nasional Sosial dan Engineering Politeknik Negeri Medan 2021. 348-357
- Purwanto. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahayu, 2019. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru). Skripsi.
- Ridwan. 2014. *Pembelajaran Sainifik untuk Implementasi*. Kurikulum 2013. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Rifai, Asep. 2019. PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN SUKABUMI KABUPATEN SUKABUMI. *Jurnal Ekonomedia : ISSN 2252-8369; STIE PASIM; Sukabumi, Jan-Juni 2019; Vol. 08 No. 01.*
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Untuk Perusahaan. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Rochim, N. (2011). Analysis of The Influence of Communication Leadership and Work Environment for Teachers and Staff Morale. *Dinamika Manajemen*, 1(2), 103–113.
- SABIL, Mohammadun .2018. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA KECAMATAN PRAGAAN KABUPATEN SUMENEP. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN.
- Sastra Tamami, Rona Tanjung, dan Catur Fatchu Ukhriyawati, Rimayang A.LP Ramli. 2020. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. *Jurnal bening*. Volume 7 No 2.
- Setianingsih. (2010). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikai Internal Trehadap Semangat Kerja Karyawan Pada Koperasi “SAF” Desa Rujon Lor Kecamatan Pujon, Malang. *Jurnal Eekslusif*, 3(1), 1–23.
- Sinambela, Litjan Poltak, dkk. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinulingga. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau : *Jurnal Matik Penusa*. Program Studi Adminitrasi Perkantoran : Politeknik Trijaya Krama.
- Siregar. Syofian. 2014. Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS. Jakarta: Kencana.
- Sukmawati, Erni, Sri Langgeng Ratnasari, dan Zulkifli. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, PELATIHAN, ETOS KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN. DIMENSI, VOL. 9, NO. 3 : 461-479
- Sukrin dan Ilham (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 14(2), 262-279.
- Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : UII. Press.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susan, Eri. 2019. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume. 9, No. 2 Agustus 2019.
- Syawal. Muhammad Abdillah. PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEGA JASA. Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Mulawrman
- Utamajaya, I. D. G. A. P., & Sriathi, A. A. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1504–1524.
- Wahyuni, Sri. 2014. PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN

FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS
PENDAPATAN DAERAH
PROVINSI SULAWESI TENGAH

Welch, M. (2011). The evolution of the employee engagement concept: communication implications, *Corporate Communications. An International Journal*, 16(4), 328–346.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.

Wursanto. 2014. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta.

Yuliana, Ruri. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Sawit Seberang*. Skripsi. Fakultas Sosial Sains. Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.