



PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASITERHADAP KINERJA KARYAWAN

Joni¹

Hikmah²

¹Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

Email : pb180910312@upbatam.ac.id

²Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam

Email : Hikmah@puterabatam.ac.id

Diterima : 12 Januari 2022

Direview : 9 Februari 2022

Dipublikasikan: 25 April 2022

Abstrak

Karyawan berperan penting di dalam perusahaan terutama pada proses atau kegiatan operasional perusahaan. Studi ini memiliki tujuan menganalisis serta menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo. Jenis studi ini menggunakan explanatory research dan deskriptif. Metode pengumpulan data berasal dari penyebaran kuesioner yang kemudian diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Total populasi pada studi ini yakni seluruh karyawan PT Harasoon Batindo sebanyak 105 responden. Teknik sampling yang dipakai pada studi ini yakni menggunakan non probability sampling dan sampling jenuh, yang mana total sampel sama dengan total populasi. Hasil studi memperlihatkan bahwa : (1) Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo (3) Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo (4) Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara serentak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja*

Abstract

Employees has an important role in the company, especially in the 's operational processes or activities. This research is to analyze and examine the influence of leadership, work environment and communication on employee performance at PT Harasoon Batindo. This type of research using explanatory and descriptive research. And the data collection method came from distributing questionnaires which were then tested using the SPSS 26 application. The population in this research is all employees of PT Harasoon Batindo as many as 105 respondents. The sampling technique used in this research is non-probability sampling and saturated sampling, where the number of samples is same as the total population. The results showed that: (1) Leadership has a positive and significant influence on the performance of PT Harasoon Batindo employees (2) The work environment has a positive and significant influence on the performance of PT Harasoon Batindo employees (3) Communication has a positive and significant influence on the performance of PT Harasoon employees. Batindo (4) Leadership, work environment and communication simultaneously have a positive and significant impact on the performance of PT Harasoon Batindo employees.

Keywords: *Leadership, Work Environment, Communication, Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis menjadi semakin ketat karena teknologi yang semakin berkembang setiap harinya, hal ini bisa berdampak kepada berbagai bidang usaha yang semakin ketat dalam bersaing. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya bisa menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan karena peran karyawan akan sangat penting pada proses aktivitas perusahaan dan peran karyawan dalam perusahaan tidak tergantikan (Ardianti, 2018). Kinerja karyawan adalah faktor utama kesuksesan suatu perusahaan, karena segala sesuatunya bergantung kepada karyawan dalam perusahaan tersebut. Jika karyawan dalam perusahaan tidak bisa bekerja sama dengan begitu sasaran perusahaan akan menjadi susah untuk diperoleh dan pekerjaan yang dilakukan dapat menghambat proses operasional perusahaan yang lama kelamaan akan membuat perusahaan mengalami kerugian. Oleh karena itu peran dan kedudukan karyawan ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena karyawan menjadi arah kemana perusahaan akan berjalan apakah menuju kesuksesan dan keberhasilan atau menuju kegagalan dan kerugian.

Peran karyawan dalam perusahaan bisa ditingkatkan dan dikembangkan dengan langkah-langkah yang bisa meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, misalnya dari pelatihan dan lainnya yang bisa mendorong karyawan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya (Parimita, 2018). Permasalahan pada kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi ini masih sering terjadi pada perusahaan karena kurang diperhatikannya permasalahan yang ada dalam perusahaan akibatnya kinerja karyawan yang ada pada perusahaan bisa menurun. Jika permasalahan pada kinerja karyawan seperti terjadinya penurunan kinerja karyawan dan produktivitasnya dalam jangka panjang maka akan menyebabkan hasil pekerjaannya yang buruk dan tidak berkualitas dan dapat membuat perusahaan menjadi rugi. Dengan begitu perusahaan harus bisa mengatur bagaimana karyawannya mampu bekerja secara maksimal dan optimal.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor permasalahan dalam perusahaan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawannya karena setiap perusahaan akan membutuhkan seorang pemimpin yang baik yang mampu membuat keputusan dan menjalankan maupun melakukan persaingan pada perusahaan yang mempunyai bidang usaha yang serupa. Kebanyakan perusahaan menjadi sukses karena dipimpin oleh orang-orang yang baik dan hebat. Salah satu contoh pimpinan yang baik yakni dengan bagaimana cara seorang pimpinan dalam memperhatikan semua karyawannya baik dengan memberikan motivasi maupun masukan terhadap permasalahan dalam pekerjaannya. Hal ini membuat karyawan bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya juga.

Selain kepemimpinan, permasalahan pada lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan, karena setiap harinya kegiatan maupun kerjaan yang karyawan lakukan berada pada lingkungan kerja ini, agar karyawan bisa melakukan pekerjaannya secara maksimal maka diperlukan lingkungan kerja yang baik agar mampu mendukung pekerjaannya dengan baik. Jika lingkungan kerja membuat karyawan kesulitan dan tidak nyaman dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan akan menjadi terhambat dan tidak maksimal yang akibatnya akan menurunkan kinerja karyawan tersebut dan merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, sebaiknya perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih dan menjaga lingkungan kerja baik dari kenyamanan, keamanan dan berbagai fasilitas pendukung pekerjaan karyawan dalam perusahaan.

Permasalahan berkomunikasi dalam perusahaan juga masih sering ditemukan dalam perusahaan manapun, karena peran komunikasi ini sangat penting dan mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi menjadikan karyawan dapat berhubungan dimana saja baik dalam pekerjaan maupun dengan masyarakat sekitar perusahaan sehari-harinya. Dalam proses operasional perusahaan juga dipengaruhi oleh komunikasi, jika terjadi kesalahan dalam berkomunikasi maka akan terdapat perbedaan atau perselisihan dalam prosesnya, oleh karena itu diharapkan komunikasi ini mampu berjalan dengan baik dan terjalin dengan efektif supaya sasaran yang ingin dicapai mampu terpenuhi secara maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan permasalahan dalam kepemimpinan di PT Harasoon Batindo, yaitu banyak karyawan yang menyampaikan keluhan dengan peraturan yang diberlakukan yang menyulitkan pekerjaan dari karyawan tersebut. Adapun masalah lingkungan kerja yang sedang dialami oleh PT. Harasoon Batindo seperti kurang nyamannya ruangan kepada karyawan kemudian ditemukannya pegawai masih kurang kompak dalam mengatasi masalah. Selain itu, sering juga terjadi miskomunikasi antara orang kantor dengan bagian operasional dan *marketing*. Kondisi tersebut membuat kinerja karyawan dari PT Harasoon Batindo ini menjadi kurang optimal.

KAJIAN PUSTAKA KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses yang seseorang lakukan untuk mempengaruhi, menuntun, serta mengarahkan orang lain supaya bisa memperoleh sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan begitu peran pemimpin menjadi penting didalam perusahaan karena akan mempengaruhi pekerjaan karyawannya (Sutrisno, 2020). Kepemimpinan ini diartikan juga sebagai sifat dan sifat pimpinan dalam perusahaan untuk mempengaruhi orang lain (Hidayat, 2020). Adapun fungsi kepemimpinan (Wijono, 2018), yakni: (1) Fungsi tugas (*Task Function*) (2) Fungsi tim (*Team Functions*) (3) Fungsi individual (*Individual Functions*). Kepemimpinan memiliki beberapa ciri (Afandi, 2018) yakni: (1) Kepercayaan diri (2) Bersedia Memimpin (3) Jujur dan integritas (4) Kecerdasan (5) Motivasi (6) Pengetahuan yang berhubungan dengan kerja. Adapun indikator untuk mengukur kepemimpinan menurut (Afandi, 2018), yaitu : (1) Mempunyai keterampilan saat melakukan komunikasi (2) Mempunyai sifat jujur (3) Kematangan spiritual, fisik, sosial (4) Dapat menunjukkan keteladanannya (5) Dapat mengatasi permasalahan dengan kreatif. Hasil penelitian (Arianto, 2018) menjelaskan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja karyawan.

LINGKUNGAN KERJA

Tempat karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari dikatakan sebagai lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika mampu membuat pegawainya merasakan kenyamanan dan aman saat melakukan pekerjaan mereka agar bisa mendukung pekerjaannya dan selesai dengan baik juga. Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi emosi setiap karyawan, dengan memiliki lingkungan kerja yang baik bisa membuat pegawainya menjadi lebih ingin untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama pada perusahaan tersebut. Contoh lingkungan kerja bisa dari hubungan kerja antara atasan dan karyawan, dan lingkungan kerja secara fisik tempat karyawan bekerja (Komarudin, 2018). Semua pekerjaan yang diberikan kepada atasan akan dikerjakan oleh karyawan di dalam lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja ini meliputi kebersihan lingkungan, suhu udara, keamanan lingkungan kerja, penerangan, dan lainnya. Jika tujuan perusahaan ingin dicapai maka diperlukan juga lingkungan kerja yang sehat, baik serta membuat karyawan merasakan kenyamanan untuk bekerja (Ardianti et al., 2018a)

Dua jenis lingkungan kerja (Lestary & Harmon, 2017), yakni : (1) Lingkungan kerja non-fisik (2) Lingkungan kerja fisik. Kemudian adapun permasalahan pada lingkungan kerja yaitu (Lestary & Harmon, 2017) : (1) Penerangan atau pencahayaan (2) Suhu Udara (3) Kelembapan udara (4) Tingkat Kebisingan (5) Sirkulasi udara (6) Hubungan antara karyawan dengan atasan (7) Hubungan kerja antar karyawan. Menurut (Afandi, 2018) dan (Lestary & Harmon, 2017), indikator untuk mengukur lingkungan kerja, yakni: (1) Pewarnaan (2) Pencahayaan (3) Udara (4) Suara Bising (5) Hubungan antara karyawan dengan atasan (6) Hubungan kerja dengan sesama karyawan. Hasil penelitian (Komarudin, 2018) memperlihatkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja karyawan.

KOMUNIKASI

Dalam studi (Rialmi & Morsen, 2020) mengatakan perpindahan pemahaman dan gagasan dalam bentuk ide ataupun informasi dari orang lain dikatakan sebagai komunikasi. Artinya proses bagaimana pemberi pesan memberikan informasi berupa pesan ataupun ide kepada penerima pesan agar dapat mengerti apa yang ingin disampaikan diperlukan komunikasi yang baik juga. Secara umum segala kegiatan yang dilakukan manusia membutuhkan komunikasi baik dalam kehidupan sosial bermasyarakat maupun dalam perusahaan agar mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Permatasari, 2019). Tujuan komunikasi menurut (Afandi, 2018) antara lain: (1) Menjadi seseorang yang menyampaikan pesan (2) Memahami orang yang menyampaikan pesan (3) Supaya pendapat dapat diterima orang lain, kita dapat menggunakan lebih halus suatu pendekatan (4) Dari adanya komunikasi, pada saat bekerja kita dapat melakukan aktivitas dengan orang lain dalam mencapai sasaran. Terdapat dua faktor yang berpengaruh pada komunikasi (Sutarno et al., 2019), yakni: (1) Pihak komunikator/*Sender* (2) Pihak penerima pesan/*Receiver*. Menurut (Afandi, 2018) indikator untuk mengukur komunikasi, yakni : (1) Dimensi penyampaian tugas (2) Dimensi umpan balik. Hasil penelitian (Metta & Saputra, 2021) menjelaskan variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja.

KINERJA KARYAWAN

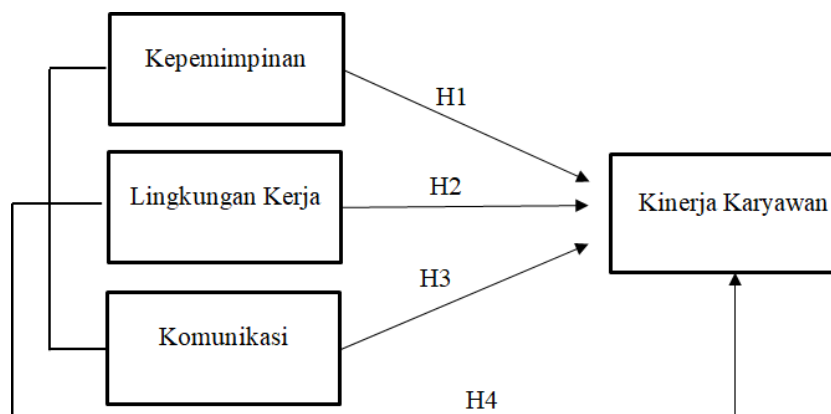
Output atau hasil kerja seperti kuantitas maupun kualitas kerja yang karyawan hasilkan dikatakan sebagai kinerja karyawan (Sutarno et al., 2019). Selain itu kinerja karyawan bisa dijadikan sebagai alat pengukur prestasi karyawan dalam perusahaan. Baik dari pencapaian target maupun kemampuan yang dimilikinya (Afandi, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas kerja yang dihasilkan karyawan dalam jangka waktu tertentu (Rialmi & Morsen, 2020). Faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan (Metta & Saputra, 2021), yakni:

1. Keahlian karyawan dan faktor kepribadian pada masing-masing karyawan.
2. Pemberian motivasi, tingkat kehadiran, etika bekerja, dan penugasan dengan jelas.
3. Adanya dukungan organisasi (pengembangan dan pelatihan karyawan).
4. Peralatan dan teknologi.
5. Standar kinerja.
6. Manajemen.

Adapun standar dari perilaku kinerja, (Afandi, 2018) yakni: (1) Standar perilaku dan cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya (2) Standar kepribadian (3) Standar perilaku sesuai pada hasil, dalam meningkatkan persaingan dan produktivitas. Kemudian indikator untuk mengukur kinerja karyawan yakni:

1. Hasil kerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efisiensi.
2. Perilaku kerja, yaitu: disiplin, ketelitian dan inisiatif.
3. Sifat pribadi, yaitu: kejujuran, kepemimpinan dan kreativitas.

Hasil penelitian (Afandi, 2018) menjelaskan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara serentak mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja. Berikut ini kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis yaitu prediksi sementara berdasarkan pengumpulan data dan teori yang yang belum diuji. Maka hipotesis yang didapatkan sesuai dengan rumusan masalah, yakni: H1: Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. H2: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. H3: Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. H4: Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

METODE PENELITIAN

Jenis studi ini menggunakan *Explanatory research* dan deskriptif. Populasinya yaitu seluruh karyawan PT Harasoon Batindo dengan total 105 responden diantaranya 31 responden perempuan dan 74 responden laki-laki, dan responden yang berusia <21 sebanyak 8 responden, yang berusia 21-30 memiliki total 53 responden, yang berusia 31-40 sejumlah 35 responden, dan yang berusia >41 tahun sejumlah 9 responden. Jumlah responden sebesar 105 ini diperoleh dari data HRD mengenai jumlah karyawan PT Harasoon Batindo. Metode untuk menentukan jumlah sampel ialah metode *non*

probability sampling dan *sampling* jenuh. Studi ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner sesuai dengan indikator masing-masing variabel yang dikutip dari buku (Afandi, 2018), isi pernyataan dalam kuesioner berasal dari indikator dan disesuaikan dengan permasalahan pada latar belakang penelitian yang sebelumnya sudah diuji isi pernyataannya dengan membagikan kuesioner ke 30 responden secara acak terlebih dahulu, dan kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, apabila data telah valid dan reliabel dengan begitu kuesioner tersebut bisa dilanjutkan sebagai instrumen penelitian ini. Kemudian di lanjutkan dengan pengujian menggunakan aplikasi SPSS 26. Uji analisis data dengan cara uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL UJI VALIDITAS

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item	Koefisien Korelasi (r)	r tabel	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X1)			
1	0.577		
2	0.553		
3	0.518		
4	0.616		
5	0.392	0.1918	Valid
6	0.469		
7	0.480		
8	0.553		
9	0.367		
10	0.459		
LINGKUNGAN KERJA (X2)			
1	0.428		
2	0.387		
3	0.458		
4	0.611		
5	0.554		
6	0.483	0.1918	Valid
7	0.291		
8	0.438		
9	0.345		
10	0.508		
11	0.475		
KOMUNIKASI (X3)			
1	0.521		
2	0.392		
3	0.603		
4	0.387		
5	0.689		
6	0.447	0.1918	Valid
7	0.385		
8	0.525		
9	0.679		
10	0.487		
11	0.611		
12	0.541		

KINERJA KARYAWAN (Y)			
1	0.537		
2	0.548		
3	0.648		
4	0.659		
5	0.665	0.1918	Valid
6	0.521		
7	0.707		
8	0.618		
9	0.614		

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai pada tabel 1, hasil $r_{tabel} \geq r_{hitung}$ memperoleh seluruh data dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi serta kinerja karyawan sesuai dari kriteria, dengan begitu semua data dinyatakan valid dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

HASIL UJI RELIABILITAS

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas
Cronbach's Alpha

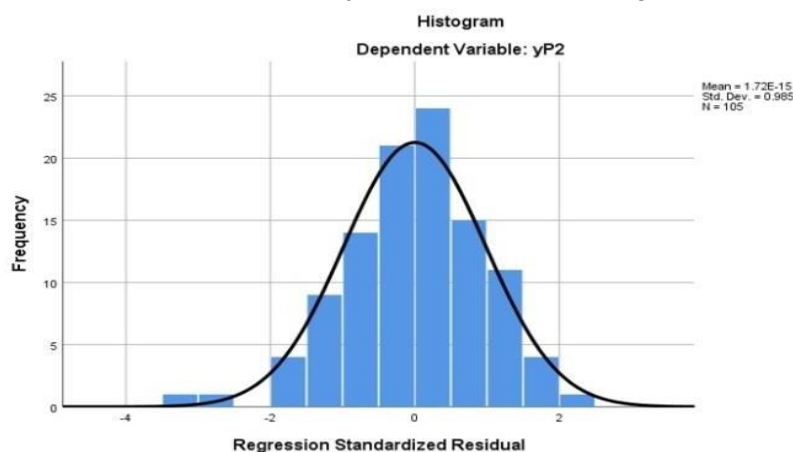
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan	0.644	>0.60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.617	>0.60	Reliabel
3	Komunikasi	0.754	>0.60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.791	>0.60	Reliabel

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai pada tabel 2 memperlihatkan hasil *cronbach's alpha* pada variabel kepemimpinan yakni 0,644, dan lingkungan kerja yakni 0,617, serta komunikasi yakni 0,754, dan kinerja karyawan yakni 0,791. Dan semua dari hasilnya lebih dari 0,60, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa instrumen memiliki sifat reliabel.

HASIL UJI ASUMSI KLASIKHASIL UJI NORMALITAS

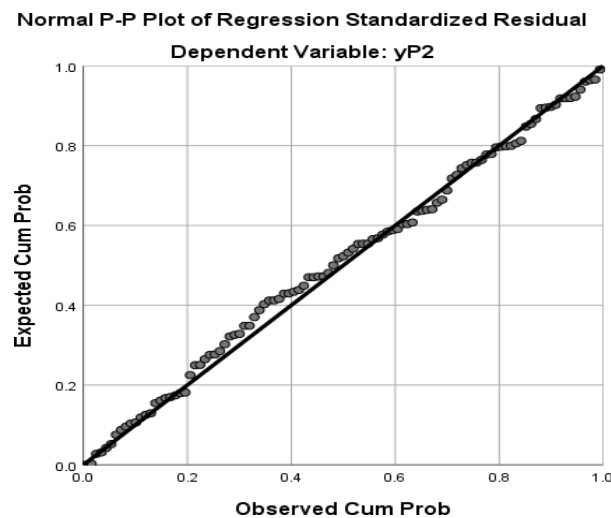
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Data Histogram



Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Dapat dilihat hasil perolehan histogram berbentuk lonceng, yang artinya data tersebut terdistribusi secara normal. Selain itu uji normalitas dapat diperhatikan dari hasil diagram *normal p-p plot of regression residual standardized*.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot



Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Grafik *normal p-p plot* menunjukkan penyebaran titik berada disekitar arah garis diagonal tersebut. Dengan begitu dapat dikatakan model sudah memenuhi kriteria normalitas. Berikut ini hasil pengujian *Kolmogrov-smimov* nya:

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogrov-smimov*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		105
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	133.26642773
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.058
	<i>Positive</i>	.034
	<i>Negative</i>	-.058
<i>Test Statistic</i>		.058
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai dari tabel diatas, data memiliki distribusi dengan normal. Dapat terlihat dari *kolmogrov-smimov* pada *Asymp. Sig (2 Tailed)* memiliki nilai 0,200, dan melebihi dari kriteria yakni 0,05.

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Model</i>		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Kepemimpinan	0.3492.539	
	Lingkungan Kerja	0.4002.497	
	Komunikasi	0.5821.179	

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Dapat diperhatikan tabel diatas VIF pada masing-masing variabel bebas dibawah 10 serta hasil *tolerance* seluruh variabel bebas melebihi 0,100, dengan begitu dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	104.775	52.670			1.989	.049
Kepemimpinan	-.009	.047	-.029		-.186	.853
Lingkungan kerja	.022	.039	.088		.561	.576
Komunikasi	-.014	.028	-.064		-.490	.625

a. *Dependent Variable:* RES2

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Dapat diperhatikan tabel 5 nilai signifikansi atau probabilitasnya sudah melebihi standarnya yaitu 0,05,dengan begitu bisa dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-433.998	83.283			-5.211	.000
Kepemimpinan	.513	.074	.485		6.955	.000
Lingkungan Kerja	.228	.062	.256		3.699	.000
Komunikasi	.207	.044	.272		4.738	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Sesuai pada tabel diatas, diperoleh nilai *constant* sebesar -433.998, koefisien X1 = 0,513, koefisien X2 = 0,228 dan koefisien X3 = 0,207. Jadi didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu: $-433.998 + 0.513X1 + 0.228X2 + 0.207X3$.

HASIL UJI DETERMINASI (R²)

Tabel 7. Hasil Uji R Square

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.898 ^a	.806	.801	135.23115	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Hasil koefisien determinasi (R²) yaitu 0,802. Yang memiliki arti variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan komunikasi (X3) pada model berjumlah 80,6%. dan 19,4% merupakan faktor lain diluar studi ini.

**HASIL UJI
HIPOTESIS HASIL UJI T**

Tabel 8. Hasil Uji T

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-433.998	83.283		-5.211	.000
	Kepemimpinan	.513	.074	.485	6.955	.000
	Lingkungan Kerja	.228	.062	.256	3.699	.000
	Komunikasi	.207	.044	.272	4.738	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Hasil tabel 8 menjelaskan:

1. Variabel Kepemimpinan (X1) dengan $t_{hitung}(6.955) > t_{tabel}(1.984)$, dan $sig\ 0.000 < 0.005$, yang berarti variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan $t_{hitung}(3.699) > t_{tabel}(1.984)$, dan $sig\ 0.000 < 0.005$, yang berarti variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y).
3. Variabel Komunikasi (X3) dengan $t_{hitung}(4.738) > t_{tabel}(1.984)$, dan $sig\ 0.000 < 0.005$, yang berarti variabel komunikasi (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y).

HASIL UJI F

Tabel 9. Hasil Uji F

		<i>ANOVA^a</i>				
		Sum of				
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7694516.408	3	2564838.803	140.251	.000b
	Residual	1847033.839	101	18287.464		
	Total	9541550.248	104			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan*

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 26, 2021

Hasil pengujian pada tabel diatas memperoleh $F_{hitung}(140.251) > F_{tabel}(3.09)$ dan $sig\ 0.000$ ($F. Sig\ 0.000 < \alpha\ 0,005$). Artinya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi yang digunakan dalam memperkirakan variabel dependen (Y) merupakan penjelas yang signifikan pada kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang didapatkan dari hasil studi ini disimpulkan bahawa kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. Hasil ini searah pada beberapastudi yang dilaksanakan oleh (Arianto, 2018), (Hidayat, 2020), (Baharuddin & Salam, 2020) dan (Prasetyani, 2020). Hasil Penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan dengan positif dan signifikan. Oleh karena itu sebaiknya bagi pihak pimpinan PT Harasoon Batindo diharapkan lebih memperhatikan lagi bagaimana cara dalam memimpin perusahaan tersebut, agar tidak merugikan perusahaan kedepannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang didapatkan dari hasil studi ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. Hasil ini serupa dengan beberapa studi yang dijalankan oleh (Suryani, 2019), (Daulay & Hikmah, 2020), (Ardianti et al., 2018) Yang memperlihatkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif dan signifikan. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa lebih memperhatikan lingkungan kerja diperusahaan baik secara non fisik maupun fisik, dikarenakan semua kerjaan yang karyawan lakukan berada pada lingkungan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan antara komunikasi dengan kinerja karyawan yang didapatkan dari hasil studi ini disimpulkan bahwa komunikasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. Hasil ini searah pada beberapa studi yang sudah dijalankan oleh (Permatasari, 2019), (Hayati & Susetyo, 2020), (Sutarno et al., 2019) memperlihatkan komunikasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan dengan positif dan signifikan. Oleh karena itu komunikasi ini harus lebih diperhatikan oleh karyawan maupun pihak pimpinan perusahaan karena komunikasi mampu mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ditemukan hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi pada kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi dengan bersamaan pada kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

KESIMPULAN

Dari pembahasan serta hasil studi yang telah peneliti jelaskan sebelumnya, dengan begitu peneliti membuat kesimpulan menjadi:

1. Ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan pada variabel kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. Oleh karena itu sebaiknya bagi pimpinan pada PT Harasoon Batindo diharapkan lebih memperhatikan lagi bagaimana cara dalam memimpin perusahaan tersebut, agar tidak merugikan perusahaan kedepannya.
2. Ditemukan adanya pengaruh yang positif signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa lebih memperhatikan lingkungan kerja diperusahaan baik secara fisik maupun non fisik, dikarenakan semua kerjaan yang karyawan lakukan berada pada lingkungan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Ditemukan adanyan pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel komunikasi pada variabel kinerja karyawan PT Harasoon Batindo. Oleh karena itu komunikasi ini harus lebih diperhatikan oleh karyawan maupun pihak pimpinan perusahaan karena komunikasi mampu mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya.
4. Ditemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi dengan bersamaan pada variabel kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

SARAN

Saran Teoritis

1. Disarankan hasil yang ditemukan dapat dijadikan sebagai perbandingan atau sumber untuk meningkatkan wawasan khususnya pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan. Dikarenakan peneliti merasa pada studi ini masih terdapat banyak kekurangan.
2. Kepada peneliti yang akan melakukan studi tentang variabel kepemimpinan, kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan, disarankan studi ini mampu dijadikan sebagai bahan acuan dan panduan pada studi yang akan dilakukan.
3. Diharapkan studi ini bisa dipakai untuk materi dalam menganalisis meningkatkan wawasan tentang sumber daya manusia seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan disiplin kejuruan juga.

Saran Praktis

Supaya dapat berkembang ke lebih jauh, peneliti ingin memberikan beberapa saran praktis, yakni:

1. Kepada pihak pimpinan dan manajemen perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki berbagai permasalahan yang pada latar belakang yang dibahas pada penelitian ini yang menggunakan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi yang terjadi pada saat bekerja dikarenakan bisa berhubungan pada kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil studi yang dilaksanakan, disarankan untuk perusahaan untuk menjaga kualitas sumber daya manusianya yaitu dengan menjaga kualitas kinerja karyawan yang dimiliki pada perusahaan karena karyawan merupakan faktor utama dalam berjalanya perusahaan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Djanurkoening (ed.); 1st ed.). Zanafa Publishing.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018a). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018b). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 260–280. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v1i3.1289>
- Baharuddin, A., & Salam, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan PT Niaga Bangun Persada Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6781>
- Daulay, N., & Hikmah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam. *JURNAL ILMIAH CORE IT*, 37.
- Hayati, A., & Susetyo, E. (2020). Hubungan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan PKBM Insan Karya Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(2), 140–147. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3899>
- Hidayat, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Abadi Di Jakarta. *JENIUS: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 22–32. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6783>
- Japanis, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(3), 410–418. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i3.3016>
- Komarudin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Depok. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 1(3), 350–364. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v1i3.1294>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Metta, T., & Saputra, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Pelatihan Kerja dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 1(1), 1–10.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 125–144.
- Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Pada PT Surya Barutama Di Balaraja. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15, 96–106.
- Permatasari, Retno Japanis. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Pada Kinerja Karyawan Pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(3), 410–418.

- Rialmi, Z., & Morsen. (2020). Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(2), 1–7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3940>
- Suryani, N., Lilis. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(3), 419–435.
- Sutarno, Anggraini, D., & Zulkifli, U. (2019). Pengaruh Komunikasi Pada Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(2), 1–7.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). KENCANA.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (I. Fahmi & Y. Rendi (eds.); Pertama). Prenadamedia Group.