

Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT Angkasa Pura II

Moh. Sutoro

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen01475@unpam.ac.id

Manuskrip: April 2024; Ditinjau: April 2024; Diterima: April 2024;

Online: April-2024; Diterbitkan: April-2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 Responden. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II (Persero). Secara parsial, masing-masing Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana Lingkungan Kerja paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II (Persero). Nilai Adjusted R Square sebesar 0.491 yang berarti variabilitas variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan adalah sebesar 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi; Lingkungan Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of Communication, Work Environment and Leadership on Employee Performance at PT Head Office. Angkasa Pura II. The sample in this study amounted to 109 respondents. The analytical methods used are descriptive analysis methods and multiple regression analysis methods. The results of this research show that simultaneously Communication, Work Environment and Leadership have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Head Office. Angkasa Pura II (Persero). Partially, each of Communication, Work Environment and Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance. Where the Work Environment most dominantly influences Employee Performance at PT Head Office. Angkasa Pura II (Persero). The Adjusted R Square value is 0.491, which means that the variability of the dependent variable that can be explained by the independent variables, namely Communication, Work Environment and Leadership, is 49.1%, while the remaining 50.9% is influenced by variables not examined in this research.

Keywords: Communication; Work Environment; Leadership; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dalam suatu organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang

diharapkan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai SDM, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut akan tercapai.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan kerja, produk barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Menurut Simamora (2011) Kinerja adalah agar suatu organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus mempunyai kinerja pegawai atau karyawan yang baik, yakni dengan memiliki karyawan atau pegawai yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal.

Menurut Mangkunegara (2013) Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang baik itu yang lengkap dan jelas, tidak berlebihan, tidak kurang, mudah dipahami, cocok dengan kebutuhan, efisien, dan memiliki daya tarik untuk dibaca, kalau semua unsur komunikasi dijalankan dengan baik maka apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang sudah direncanakan. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi yang baik untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Selain komunikasi, lingkungan kerja yang kondusif juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang bekerja atau tempat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja sangat membutuhkan perhatian khusus karena di sanalah yang dapat menentukan hasil produksi yang akan didapatkan. Lingkungan yang aman dan nyaman akan dapat membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok.

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan proses pemimpin yang mempengaruhi pengikut untuk menginterpretasikan keadaan, pemilihan tujuan organisasi, pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, mempertahankan kerjasama dan tim kerja, mengorganisir dukungan dan kerja sama orang dari luar organisasi. Pemimpin yang efektif dalam hubungan dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT Angkasa Pura II (Persero). Berdasarkan Peraturan atau Standar Operational Prosedur (SOP) yang ada pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kinerja karyawan itu harus memiliki lima hal yang penting yaitu harus memiliki kualitas kerja yang baik, harus bisa mencapai target pekerjaan setiap harinya, harus memiliki disiplin yang baik, harus memiliki efektivitas yang baik, harus memiliki komitmen dalam bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, bahwa kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II (Persero) masih banyak yang tidak sesuai dengan Peraturan atau SOP yang ada dan mengalami penurunan Kinerja Karyawan dalam tiga tahun berturut-turut yaitu rata-rata pada tahun 2018 sebesar (95,6%), 2019 (94,2%), 2020 (92%) dimana harapan/target perusahaan capaiannya sebesar 100%, seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan

No	Indikator	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)
1	Kualitas Kerja	90	85	83
2	Kuantitas Kerja	99	100	99
3	Ketepatan Waktu	100	100	100
4	Efektifitas Kerja	90	87	80
5	Komitmen Kerja	99	99	98
Rata-Rata		95,6	94,2	92

Sumber: Data Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero)

Berdasarkan data tabel 1 dapat dilihat bahwa penurunan yang paling signifikan ada pada instrument Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja selama tiga tahun terakhir yaitu Kualitas Kerja pada tahun 2018 sebesar (90%), 2019 (85%), 2020 (83%) dan Efektivitas Kerja selama tiga tahun terakhir yaitu pada tahun 2018 sebesar (90%), 2019 (87%), 2020 (80%). Dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan adanya indikasi permasalahan terkait komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan di Kantor Pusat PT Angkasa Pura II (Persero).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II.

Kajian Pustaka

Komunikasi

Menurut Ahmad S. Rukky (2006) menyatakan bahwa Komunikasi adalah proses pemindahan dan pertukaran pesan yang dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain, untuk mempengaruhi dan/atau mengubah informasi dan tingkah laku orang yang menerima pesan. Menurut Suprpto (2011:6) menyatakan bahwa Komunikasi merupakan interaksi antar pribadi yang menggunakan sistem simbol linguistik, seperti sistem simbol verbal (kata-kata) dan nonverbal. Sistem ini dapat disosialisasikan secara langsung/tatap muka atau melalui media lain (tulisan, oral, dan visual). Handoko (2012:271) menyatakan bahwa Komunikasi adalah proses melalui fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Danang (2015:38) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kepemimpinan

Menurut Badeni (2013:2) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015:410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Menurut Schermerhorn dalam Edison (2016:89) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratanpersyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Rivai (2012:326) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel (Prasetyo and Jannah 2012:23). Lokasi atau daerah yang menjadi objek dalam penelitian ini PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Pusat yang beralamat Bandara Internasional Soekarno – Hatta, Building 600 PO BOX 1001/ BUSH Jakarta 19120 Kota Tangerang, Banten. Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Direktorat Human Capital, Direktorat Finance dan Direktorat Operation di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II (Persero) sebanyak 150 karyawan. Sementara jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini diambil 109 responden dari populasi sebanyak 150 responden dengan bertujuan keakuratan data yang diperoleh dalam hasil penelitian ini. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah: pengujian instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi liner berganda, analisis koefisien determinasi pengujian hipotesis (uji t atau uji uji f atau simultan).

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
Komunikasi (X1)	1	0,620	0,186	Valid
	2	0,580	0,186	Valid
	3	0,607	0,186	Valid
	4	0,673	0,186	Valid
	5	0,549	0,186	Valid
	6	0,599	0,186	Valid
	7	0,556	0,186	Valid
	8	0,524	0,186	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,572	0,186	Valid
	2	0,571	0,186	Valid
	3	0,688	0,186	Valid
	4	0,515	0,186	Valid
	5	0,557	0,186	Valid
	6	0,686	0,186	Valid
	7	0,681	0,186	Valid
	8	0,669	0,186	Valid
Kepemimpinan (X3)	1	0,561	0,186	Valid
	2	0,669	0,186	Valid
	3	0,590	0,186	Valid
	4	0,640	0,186	Valid
	5	0,627	0,186	Valid
	6	0,564	0,186	Valid
	7	0,676	0,186	Valid
	8	0,697	0,186	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,561	0,186	Valid
	2	0,716	0,186	Valid
	3	0,596	0,186	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
	4	0,561	0,186	Valid
	5	0,602	0,186	Valid
	6	0,646	0,186	Valid
	7	0,676	0,186	Valid
	8	0,723	0,186	Valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen adalah valid, karena terbukti bahwa nilai r hitung semua instrumen lebih besar dari nilai r tabel = 0,186.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,751	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,746	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,779	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	Reliabel

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa tiap instrumen variabel meliputi: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 dan layak dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

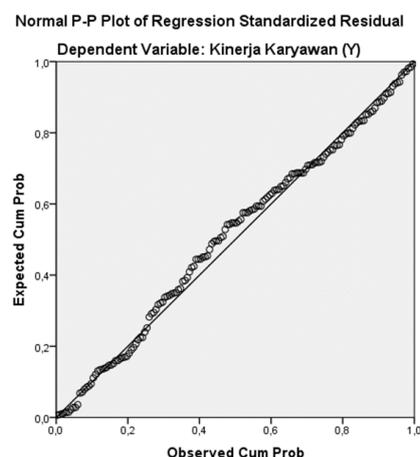
Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,751	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,746	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,779	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,777	Reliabel

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa tiap instrumen variabel meliputi: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 dan layak dikatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi linier tersebut sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

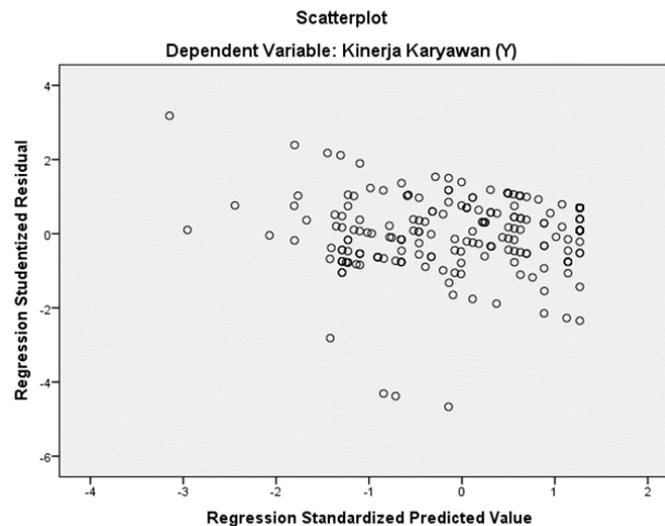
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,131	2,175		4,658	,000		
Komunikasi (X1)	,194	,069	,261	2,808	,002	,419	2,387
Lingkungan Kerja (X2)	,198	,066	,292	2,998	,003	,383	2,611
Kepemimpinan (X3)	,336	,073	,354	4,618	,000	,618	1,617

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besar nilai VIF (*Variances Inflation Factor*) dari masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan tolerant tidak kurang dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh variabel tidak menunjukkan adanya Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Dari hasil hasil gambar grafik antara nilai sumbu Y (Nilai Y yang akan diprediksi) dan sumbu X (Nilai Residual) menunjukkan pola yang tidak jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah sumbu Y secara tidak teratur sehingga menunjukkan tidak terjadinya Heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,131	2,175		4,658	,000
Komunikasi (X1)	,194	,069	,261	2,808	,002
Lingkungan Kerja (X2)	,198	,066	,292	2,998	,003
Kepemimpinan (X3)	,336	,073	,354	4,618	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 diatas didapatkan sebuah persamaan regresi berganda $Y = 10,131 + 0,194X_1 + 0,198X_2 + 0,336X_3$. Adapun persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila konstanta sebesar 10,131 menyatakan bahwa Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan maka Kinerja karyawan sebesar 10,131 secara simultan. Konstanta memiliki nilai positif, sehingga apabila Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat
2. Koefisien (X1) = 0,194 Ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel Komunikasi ditingkatkan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,194 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien (X2) = 0,198. Ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 1%, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,198 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien (X3) = 0,336. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel Kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,336 dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,608	,932

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Pada tabel 6 diatas diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) 0,619 atau 61,9% yang artinya pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61,9% sedangkan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 7 Hasil Uji T Parsial
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,131	2,175		4,658	,000
	Komunikasi (X1)	,194	,069	,261	2,808	,002
	Lingkungan Kerja (X2)	,198	,066	,292	2,998	,003
	Kepemimpinan (X3)	,336	,073	,354	4,618	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 7 nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2,808. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,982), didapatlah H_a diterima dan pengaruh dari Komunikasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II (Persero).

Pada variabel Lingkungan Kerja nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 2,998. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,982), didapatlah H_a diterima dan pengaruh dari Lingkungan Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Lingkungan Kerja

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT Angkasa Pura II (Persero).

Pada variabel Kepemimpinan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 4,618. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1,982), didapatlah H_a diterima dan pengaruh dari Kepemimpinan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II (Persero).

Uji F Simultan

Tabel 8 Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,092	3	49,364	56,839	,000 ^b
	Residual	91,192	105	,868		
	Total	239,284	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Nilai F hitung (56,839) lebih besar dari nilai F tabel (3,08), artinya hipotesis H_4 diterima atau terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II (Persero).

Pembahasan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jon Presly Tobing, Oktavianti, Lukmanul Hakim (2020) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunningdale Tech Batam dengan hasil penelitian Komunikasi Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabarudin dan Marisa (2018) terhadap Kinerja karyawan di kantor UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Slamet Ahmadi dan Sulistyio (2018). Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Karyawan di Kantor Pertahanan Kabupaten Bogor, dengan hasil penelitian Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferry Muliadi Manalu, Dhenny Asmarazisa (2015) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanmina Batam dengan hasil penelitian Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II. Terdapat pengaruh

positif dan signifikan Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anton, Bowo. 2011. *Evaluasi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dilingkungan Kementerian Keuangan*. Tesis, tidak dipublikasikan. Jakarta : Program Pascasarjana-UI.
- Arindra Rossita Arum N. 2014. *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kabupaten Bojonegoro*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Berelson, Benard dan Gary A. Steiner. 2015. *Human Behavior An Inventory of Scientific Finding*. New York.
- Damayanti, Astri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Kota Surabaya*
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke-1*.Bandung:Alfabeta
- Firmansyah, Anang. 2018. *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gerry, Dessler. 2015. *Human Resources Management*. London : Prenticehall, International Inc.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2014. *Pengaruh Peersepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol11. No 1. Hal: 63-74.
- Hamid. 2009. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hardjowijono. 2015. *Prinsip Dasar Manejemen Sumber Daya Manusia*, Balai Pustaka, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Iskandar, Ika A. 2013. *Analisis Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di LKPP, Pemerintah Kota Sukabumi dan Kota Bogor*.
- Kartono, Kartini, 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Bandung: Alfabeta.

- Nuryanto, Hemat. 2018. *Optimalisasi Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kompas, Jawa Barat*.
- Paramita, L. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Administrasi Negara Vol.5 No.3.
- Peraturan Direksi Nomor: PD.06.02/12/2015/0055 tahun 2015 tentang Pedoman SDM di Lingkungan PT Angkasa Pura II (Persero).
- Prasetyo, Bambang & Lina Miftahul Jannah. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sagala, Syaiful. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: CV.
- Sarinah dan Mardalena. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung*.
- Sedarmayanti. 2018. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media, Bandung
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansur, Ramly. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori Praktik. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.