



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 23376-23386

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM?d=1>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Amal Solution International Bandung

Gabriela Barek Timu<sup>1</sup>, Diana Azwina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: gabryellabarek@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, Gunung Amal Solution international baik secara persial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan jumlah 70 populasi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus sampel jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, uji rehabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan uji hipotesis yang diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(442,428 &gt; 1,995)</math> hal ini diperkuat dengan signifikan <math>0,000 &lt; 0,1</math> dengan demikian <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima persamaan regresi <math>Y = 6,004 + 0,850X_1</math> nilai koefisien korelasi sebesar 0,926. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh 0,857 atau 85,7%. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> atau <math>(843,748 &gt; 1,995)</math>. Hal tersebut juga diperoleh dengan nilai <math>p\text{ value} &lt; \text{Sig. } 0.1</math> atau <math>(0,000 &lt; 0,1)</math>. Dengan demikian maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_2</math> diterima regresi <math>Y = 9,469 + 0,787X_2</math>. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,895. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi berpengaruh sebesar 0,800 atau sebesar 80%. Komunikasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh nilai <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math> <math>(374,466 &gt; 2,742)</math> hal ini juga diperkuat dengan <math>p\text{ value} &lt; \text{Sig. } 0,05</math> atau <math>(0,000 &lt; 0,05)</math>. Dengan demikian maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_3</math> diterima. Persamaan regresi <math>Y = 5,568 + 0,575X_1 + 0,295X_2</math>. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 1,000 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,88 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (<math>X_1</math>) dan lingkungan kerja (<math>X_2</math>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (<math>Y</math>) sebesar 88% sedangkan sisanya sebesar 12% dipengaruhi faktor lain.</p>

## ABSTRACT

**Keywords:**

Communication, Work Environment, Employee Performance

*The purpose of this research is to determine the communication style and work environment on employee performance at PT, Gunung Amal Solution International, both partially and simultaneously. The method used was quantitative with a total of 70 with a sampling technique using a saturated sample formula. The data analysis used is the validity test, rehabilitation test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research show a significant effect on performance by testing the hypothesis obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(442.428 > 1.995)$  this is strengthened by a significant  $0.000 < 0.1$ , thus  $H_0$  is rejected but  $H_1$  is accepted by the regression equation  $Y = 6.004 + 0.850X_1$  value The correlation coefficient is 0.926. This means that the two variables have a very strong level of relationship. The value of determination or contribution influence is 0.857 or 85.7%. The work environment has a significant effect on employee performance. By hypothesis testing, it is obtained that  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(843.748 > 1.995)$ . This is also obtained with a  $p$  value  $<$  Sig. 0.1 or  $(0.000 < 0.1)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted by regression  $Y = 9.469 + 0.787X_2$ . The correlation coefficient value is 0.895. This means that the two variables have a very strong level of relationship. The value of determination or contribution has an effect of 0.800 or 80%. Communication and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. By hypothesis testing, the calculated  $F$  value  $>$   $F$  table  $(374.466 > 2.742)$  is also confirmed by the  $p$  value  $<$  Sing. 0, 05 or  $(0.000 < 0.05)$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. Regression equation  $Y = 5.568 + 0.575X_1 + 0.295X_2$ . The correlation coefficient value or level of influence between the independent variable and the dependent variable is 1,000, meaning that there is a very strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution of simultaneous influence is 0.88, so it can be concluded that the communication variables ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) influence the employee performance variable ( $Y$ ) by 88% while the remaining 12% is influenced by other factors.*

**PENDAHULUAN**

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat menciptakan suatu persaingan antar Perusahaan semakin tajam. Kondisi ini disebabkan karena Perusahaan dihadapkan pada tuntutan agar mempunyai keunggulan bersaing baik dalam teknologi produk yang dihasilkan maupun sumber daya manusianya. Adanya persaingan membuat pertumbuhan ekonomi semakin pesat pula hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah Perusahaan barang dan jasa yang ..bermunculan sehingga memaksa Perusahaan -perusahaan untuk saling bersaing dan membuat dunia menuntut tenaga kerja yang handal serta berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM ) sangaat penting dalam menentukan keberhasilan suatu Perusahaan. Saat ini Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang unggul untuk dapat bersaing .Setiap Perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin .Untuk mencapai tujuan yang

diinginkan Perusahaan menggunakan sumber daya yang kompetitif oleh karena itu Perusahaan memerlukan sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia didalamnya yaitu karyawan yang selalu berperan aktif dalam kegiatan Perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci dari setiap kegiatan Perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik karyawan Perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola Perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat dan dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik maka tingkat kinerja seorang karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja dan lingkungan kerja. Namun yang dibahas kali ini adalah komunikasi dan lingkungan kerja karena kedua hal ini sangat mudah berubah-ubah ketika karyawan mulai terbawa faktor internal maupun eksternal Perusahaan maka sifat karyawan goyah atau berubah. Karyawan yang memahami seberapa pentingnya meningkatkan kinerja Perusahaan memiliki komitmen yang tinggi pada Perusahaan, yang secara langsung maupun tidak langsung, komitmen tersebut merupakan perwujudan loyalitas karyawan akan kelangsungan hidup karyawan.

Komunikasi yang baik perlu dibangun dalam suatu organisasi maupun dalam Perusahaan, juga dapat kita bangun antar sesama agar tercipta hubungan yang baik dalam lingkungan. Menurut (Siahaan and Masriah, 2022) komunikasi dan keterbukaan dapat membangun manajemen kerja menjadi lebih baik dan tentunya, kinerja karyawan semakin meningkat apabila manajemen juga baik. Menurut Tannady (2017:201) "Komunikasi adalah kegiatan menyampaikan dan menerima pesan baru". Komunikasi memiliki peran yang penting dalam Perusahaan sebagai alat untuk menyempurnakan hubungan agar kegiatan Perusahaan dapat berjalan lancar. Sebab tidak adanya komunikasi dapat menimbulkan salah pengertian dan akan mempengaruhi seluruh komponen di lingkungan Perusahaan. Dengan memiliki komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, maupun dengan komponen lain dalam organisasi dan berkemampuan baik akan membuat kerja lebih produktif sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang mampu mendorong Perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain itu lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi. Menurut (Suryani and Cahyono, 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif dalam Perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan Perusahaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi dan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung keberhasilan suatu Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan dua faktor tersebut akan meningkatkan kinerja yang tinggi sehingga mendorong keberhasilan Perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi dan lingkungan kerja penting keberadaannya dalam pencapaian tujuan Perusahaan karena bergantung pada kinerja yang dihasilkan para karyawan.

PT Gunung Amal Solution Internasional Bandung terletak di Kota Bandung, Jawa Barat merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Teknologi informasi (Information Technology) khususnya pembuatan aplikasi computer berbasis web dan mobile, konsultasi IT dan penjualan produk berbasis software dan sebuah startup yang menyediakan berbagai solusi atas permasalahan teknologi. Dalam menjalankan Perusahaan PT Gunung Amal Solution Internasional Bandung kurang perhatian manajemen atau pengontrolan terhadap karyawan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi para karyawan. Hal ini terjadi

karena komunikasi atasan terhadap bawahan kurang aktif dan dalam merekrut karyawan yang akan dipekerjaan di PT Gunung Amal Solution International Bandung tidak sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan atau kurangnya menyeleksi para calon pelamar kerja.

Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila kinerja karyawan baik, Perusahaan akan menghasilkan profit dan membawanya terus maju. Pada dasarnya, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:65). Menurut Ansory dan Meithiana dalam (Suwanto,2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, kinerja yang baik akan berbanding lurus dengan hasil kerja, hal ini sangat membantu dalam perkembangan perusahaan bisnis perusahaan. Sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk bagi Perusahaan.

Berdasarkan fenomena dari penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Amal Sulotion International Bandung”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan ialah penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Penelitian dilakukan pada PT Gunung Amal Sulotion Internasional Bandung Jl. Bumi Mas Kencan I No.31, Antapani Wetan, Kec. Antapani, Kota Bandung, Jawa Barat 402. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Sampel yang dipergunakan yaitu keseluruhan populasi yang sejumlah 70 karyawan. Teknik ini dianggap sebagai teknik sampling paling baik dalam penelitian. Dalam penelitian ini kuesioner yang di buat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu oada skala likert: sangat tidak setuju (bobot 1) dan tidak setuju (bobot 2), kurang setuju ( bobot 3), setuju (bobot4), dan sangat setuju (bobot 5).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.004	1.675		3.584	0.001
	Komunikasi	0.850	0.041	0.926	20.507	0.000

a. Dependent Variable : kinerja Karyawan

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,004 + 0,850X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 6,004 diartikan bahwa jika variabel Komunikasi ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 6,004 point. Nilai koefisien regresi komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,850 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komunikasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,850 point.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.469	1.846		5.129	0
	Lingkungan Kerja	0.787	0.047	0.895	16.748	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,469 + 0,787X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 9,469 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 9,469 point. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,787 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,787 point.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.568	1.551		3.590	0.001
	Komunikasi	0.575	0.085	0.627	6.786	0.000
	Lingkungan Kerja	0.295	0.081	0.335	3.633	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,568 + 0,575X_1 + 0,295X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 5,568 diartikan bahwa jika variabel gaya komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 5,568 point.
- b) Nilai komunikasi ( $X_1$ ) 0,575 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel

komunikasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,575 point.

- c) Nilai lingkungan kerja (X2) 0,95 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komunikasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,295 point.

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Komunikasi	Kinerja karyawan
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.926**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	70	70
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.926**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	70	70

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

Sumber data diolah ,2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,926 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.895**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	70	70
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	70	70

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

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,895 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	1.000 <sup>a</sup>	1.000	1.000	0.373	1.000	381582.890	2	69	0.000

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , komunikasi

Sumber data diolah ,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 1,000 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary					
	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	1	.926 <sup>a</sup>	0.857	0.855	2.98
a. Predictors: (Constant), komunikasi					

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,857 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-85,7\%) = 14,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.800	0.797	3.525
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja				

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,800 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 80% sedangkan sisanya sebesar  $(100-80\%) = 20\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

**Tabel 9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi secara Simultan Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	0.88	0.877	2.75
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, komunikasi				

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,880 maka dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 88% sedangkan sisanya sebesar  $(100-88\%) = 12\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis kualitas komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- b) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.674	0.446		3.755	0.000
	Komunikasi	3.740	0.008	1.000	442.428	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (442,428 > 1,995) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.511	.237		2.161	.034
	Lingkungan kerja	1.995	.002	1.000	843.748	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (843,748 > 1,995). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai F hitung < F tabel: berarti H0 diterima dan H3 ditolak
- b) Jika nilai F hitung > F tabel: berarti H0 ditolak dan H3 diterima

**Tabel 12. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106213.4	2	53106.68	374213.5	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.508	67	0.142		
	Total	106222.9	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja ,Komunikasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (374,466 > 2,742), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Variabel Komunikasi**

Hasil sebaran kuesioner, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel komunikasi dari 70 responden memberikan penilaian yang beragam.

Dari kelima indikator, tanggapan responden variabel komunikasi diperoleh rata-rata skor sebesar 3.77 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat baik dan baik sebesar 75,25% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 23,28%.

### **Variabel Lingkungan Kerja**

Hasil sebaran kuesioner, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel lingkungan kerja dari 70 responden memberikan penilaian yang beragam.

Dari kelima indikator, tanggapan responden variabel lingkungan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3.82 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat baik dan baik sebesar 74,42% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 28,42%.

### **Variabel Kinerja Karyawan**

Hasil sebaran kuesioner, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel kinerja karyawan dari 70 responden memberikan penilaian yang beragam.

Dari kelima indikator, tanggapan responden variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3.95 termasuk pada rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat baik dan baik sebesar 80% dan responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju mencapai 14,60%.

## **Pembahasan Kuantitatif**

### **Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,004 + 0,850X_1$ , nilai Koefisien korelasi sebesar 0,926 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya 0,857 atau 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau

$(442,428 > 1,995)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya dalam hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9,469 + 0,787X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,895 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi 0,800 atau sebesar 80% sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(843,748 > 1,995)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya dalam hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,568 +$

$0,575X_1 + 0,295X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 1,000 artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 88% sedangkan sisanya 12% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(374,466 > 2,742)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya dalam ini terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,004 + 0,850X_1$ , nilai Koefisien korelasi sebesar 0,926 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya 0,857 atau 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(442,428 > 1,995)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya dalam hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,469 + 0,787X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,895 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi 0,800 atau sebesar 80% sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(843,748 > 1,995)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya dalam hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan.
3. Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,568 + 0,575X_1 + 0,295X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 1,000 artinya mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 88% sedangkan sisanya 12% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(374,466 > 2,742)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya dalam ini terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Riau : Zanafa Publishing .
- Affifudin. (2013). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta. Hal 121
- Ardial. (2018). Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Atiawati, Umi Rusilowati, Sarwanti. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri di Cikupa Tangerang.

- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Edisi Pertama .Cetakan Kesatu .Prenada Media Group.
- Busro,M (2013). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia ,Jakarta:Prenada Media Group
- DJ, Y. (2016). Pengaruh Motivasi,Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Pasific Samudra. Surabaya : Jurnal Ekbis ,15(1),16.<https://doi.org/10.30736/ekbis.v15i1.17>.
- Edi Sutrisno (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2017). Model persamaan struktural dan aplikasi program AMOS . Semarang : Badan penerbit universitas diponegoro.
- Handoko ,T.H.(2016).Manajemen (Edisi2) .Yogyakarta:BPFE.
- Handoko, T.H.(2013). Manajemen sumber daya dan komunikasi .Yogyakarta:BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia . jakarta : bumi aksara .
- Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen sumber daya manusia . jakarta : Edisi revisi.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sember Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber daya manusia . jakarta : PT Bumi aksara .
- Imam, G. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang : Badan penerbit univeristas diponegoro.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik), Edisi 1. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sedarmayati, (2017).perencanaan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan ,kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja,Bandung :PT.Refika Aditama
- Sedarmayati.(2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja Bandung :CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian ;Kuantitatif,Kualitatif Dan R&D. Bandung.
- Sugiyono. (2018). metode penelitian kuantitatif . bandung : alfaba.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitataif dan R&D. Bandung: Alphabe.